




3 1761 11648115 1









Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto







CAI  
SG 68  
-A 56

Government  
Publication

49



---

# ANNUAL REPORT

---

1992-1993

---

R O Y A L  
C A N A D I A N  
M O U N T E D  
P O L I C E

---

EXTERNAL  
REVIEW  
COMMITTEE

---



7

---

Canada









---

# ANNUAL REPORT

---

1992-1993

---

R O Y A L  
C A N A D I A N  
M O U N T E D  
P O L I C E

---

EXTERNAL  
REVIEW  
COMMITTEE

---

7



ANNUAL  
REPORT  
1992-1993  
FEDERAL  
GOVERNMENT  
OF CANADA  
EXTERNAL  
REVIEW  
COMMITTEE

© Minister of Supply and Services Canada 1993

Cat. No. JS74-1/1993

ISBN 0-662-59807-5



Royal Canadian Mounted Police  
External Review Committee



Comité externe d'examen de la  
Gendarmerie royale du Canada

Chairman Président

June 30, 1993

The Hon. Doug Lewis, P.C., Q.C.  
Solicitor General of Canada  
13th Floor  
Sir Wilfrid Laurier Building  
340 Laurier Avenue West  
Ottawa, Ontario  
K1A 0P8

Mr Minister:

I hereby submit, for tabling in Parliament, the Annual Report of the RCMP External Review Committee for the fiscal year 1992-93, pursuant to section 30 of the *Royal Canadian Mounted Police Act* and your authorizing me to perform the duties of Chairman.

This seventh annual report was to be the Committee's last, however circumstances have now changed and the Committee will not be amalgamated with the RCMP Public Complaints Commission in the immediate future. I take pleasure and pride in the organization that has developed over the last seven years and particularly in the professionalism of its staff, and we will continue to fulfil our mandate under the *RCMP Act* until such time as Parliament decides to modify that mandate.

I take this opportunity to thank you, your predecessors and staff, and the Commissioner, officers and members of the RCMP for your continued support of the Committee and its work over the last seven years.

Yours truly,

F. Jennifer Lynch, Q.C.  
Acting Chairman





---

# COMMITTEE MEMBERS

---

*Chairman*

Vacant

*Vice-Chairman and Acting Chairman*

F. Jennifer Lynch, QC

*Members*

Joanne McLeod, CM, QC

William Millar

---



---

# CONTENTS

---

---

## PART I

Introduction .....	1
Background .....	1
Jurisdiction .....	2
Relationship with other Organizations .....	3
a) <i>The Royal Canadian Mounted Police</i> .....	3
b) <i>The Solicitor General</i> .....	4
c) <i>The Solicitor General Secretariat</i> .....	4

---

## PART II

The Year Under Review .....	5
Cases .....	6
a) <i>Grievances</i> .....	6
i) <i>Goods and Services Tax (GST) on a new residence</i> .....	6
ii) <i>Mileage and meal allowances</i> .....	7
iii) <i>Home Equity Assistance Program (HEAP)</i> .....	8
iv) <i>Reimbursement of Legal Fees on Relocation</i> .....	9
v) <i>Residency Policy</i> .....	9
vi) <i>Travel allowances</i> .....	11
vii) <i>Language Profiles in Job Opportunity Bulletins</i> .....	13
viii) <i>Classification of Civilian-Member Positions</i> .....	15
b) <i>Discipline</i> .....	17
i) <i>Discreditable Conduct</i> .....	17

---





---

# I INTRODUCTION

---

## BACKGROUND

---

The RCMP External Review Committee was created by the 1986 amendments to the *RCMP Act*. The Committee's mandate is to provide an independent review of grievances, formal discipline, and discharge and demotion appeals filed by members of the RCMP.

Regular and civilian members of the RCMP are not allowed to join a union and are not able to bargain collectively; consequently they are not subject to the grievance resolution procedures established under the *Public Service Staff Relations Act* or the *Canada Labour Code*. The Committee is their main recourse, if they have a dispute with their employer.

Matters coming within the Committee's jurisdiction (see below) are referred to it by officers of the RCMP on behalf of the Commissioner. Once Committee staff have ensured that the material received from the RCMP is complete, the Chairperson reviews it. The Chairperson has the following options:

- a) to agree with the disposition of the matter by the RCMP and so advise the parties and the Commissioner of the RCMP;
- b) to disagree with the disposition of the matter by the RCMP and advise the parties and the Commissioner of the RCMP of the Chairperson's findings and recommendations; or
- c) to initiate a hearing to consider the matter and designate the member(s) of

the Committee who will conduct the hearing.

Following the hearing, the member(s) designated will provide the Committee's findings and recommendations to the parties and the Commissioner.

In practice, even when in substantial agreement with the Force's disposition of a matter, the Chairperson will provide the parties and the Commissioner with findings and recommendations explaining why the Force's disposition is appropriate.

The Commissioner is not required to follow the Committee's findings and recommendations, although he is required to provide the Committee and the parties with an explanation why he is not following them. In practice, the Commissioner has usually followed the findings and recommendations.

The three systems established by the *RCMP Act* are different, although they share procedural similarities. In the case of grievances, the process is a paper-based one. There are no internal hearings and the material provided to the Committee consists of the member's grievance, the report of the Grievance Advisory Board, the decision of the Force's first level adjudicator ("Level I adjudicator"), any other correspondence exchanged between the member and management, and any other documentation relevant to the grievance. Although a relatively informal process, the *RCMP Act* imposes specific obligations on members: first that they be "aggrieved" and second that they respect certain

---

time limits. The Committee has had to address these issues on a number of occasions, as they are relatively new to the membership and were not fully understood at first.

When the case is a formal discipline appeal, there is a different process prior to the referral to the Committee: an internal hearing before an Adjudication Board. The Committee is provided with a copy of the transcript, any exhibits filed before the Board, the Board's decision, the appeal and the reply. Although more formal than grievances, the process is not as formal as a court proceeding. In addition to addressing the question whether particular activities constitute misconduct, the Committee has addressed questions such as the admissibility of evidence and procedure before Adjudication Boards. It has also considered issues such as credibility of witnesses and the type of evidence required to establish particular allegations. It also makes recommendations regarding the appropriate sanction to be imposed on a member when misconduct has been established.

Discharge and demotion proceedings are more akin to formal discharge proceedings than to grievances. An internal board reviews the evidence against a member, which is entirely documentary, and testimony or documentary evidence for the member, and determines whether the member is able to fulfil the requirements of the position the member occupies. On appeal, the Committee receives a copy of the documentary material, a copy of the transcript of the Board proceedings, as

well as the appeal and the reply. The Committee received its first discharge and demotion matter during this fiscal year. It had not issued its findings and recommendations by March 31, 1993.

Because it represents the broad public interest, the Committee tries to place particular issues in a broader context when making its findings and recommendations. This ranges from reviewing RCMP policies in light of policies in other government departments—some of which clearly apply to the RCMP—to considering how similar issues are dealt with in private sector environments, or in other police forces. Where appropriate, the Committee has not hesitated to recommend that aspects of RCMP policy be changed to respect the rules of natural justice, for example, or to provide for a more workable policy. In most cases, though, the resolution of a particular grievance has turned on the correct application and interpretation of RCMP policy. Since the procedures under the *RCMP Act* were relatively new for the Force and its members, in the early years of its mandate the Committee has taken great care to review and explain various principles of administrative law and procedure to both members and management of the Force.

---

## JURISDICTION

---

As noted in previous annual reports, the Committee's jurisdiction is not clearly spelled out in any one place. Decisions of discharge and demotion boards may be appealed to the Commissioner by either party on any ground. Unless the member requests



---

otherwise, before the Commissioner considers the appeal it is referred to the Committee for review. The decision by an adjudication board that an allegation against a member has or has not been established may be appealed by either party on any ground. The member against whom an allegation has been established may appeal the sanction imposed on any ground; the appropriate officer, however, may only appeal on the ground that the sanction is not one provided for by the *RCMP Act*. As in the case of discharge and demotion, unless the member requests otherwise, these appeals are referred to the Committee before the Commissioner reviews them, with the exception that where the only sanctions imposed were informal in nature, the matter is not referred to the Committee.

Grievances are even more complicated. Under the *RCMP Act*, the type of grievances to be reviewed by the Committee are to be established by regulation. The *RCMP Regulations* provide that grievances relating to the following matters are to be referred to the Committee:

- a) the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members;
- b) the stoppage of pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the *RCMP Act*;
- c) the Force's interpretation and application of the *Isolated Posts Directive*;
- d) the Force's interpretation and application of the *Relocation Directive*; and
- e) administrative discharge on the grounds of physical or mental disability, abandonment of post or irregular appointment.

As reported in previous annual reports, the Commissioner advised the Committee that grievances dealing with a list of 17 subjects would be interpreted to fall within the ambit of paragraph (a); this was subsequently reduced to 16. Hence, the RCMP establishes by regulation what the Committee's jurisdiction will be; the Commissioner of the RCMP has indicated how paragraph (a) is to be interpreted; and, in any given situation, officers of the Force, acting on behalf of the Commissioner, determine whether a particular grievance falls within the Committee's jurisdiction. The Committee is not aware of any matter that should have been referred to it but was not.

---

#### RELATIONSHIP WITH OTHER ORGANIZATIONS

---

As this was to have been the Committee's last Annual Report (see below), it wanted to take this opportunity to express its sincere thanks to a number of other individuals and organizations that have been associated with the Committee throughout its existence.

- a) *The Royal Canadian Mounted Police*

Since its creation, the Committee has enjoyed a high degree of support from management of the Force and this has

---

made the Committee's task easier to accomplish. The Commissioner and his officers have demonstrated a sincere willingness to benefit from the external review process. They have taken the Committee's recommendations in the spirit in which they were made, and they have never hesitated to advise the Committee, through appropriate channels, of their views.

The Committee also wishes to express its appreciation to the members of the Force who have had faith in the Committee and supported its work, particularly the members and Executive of the Division Staff Relations Representative program. Without their active support and encouragement, the Committee's work would have been much more difficult to accomplish.

b) *The Solicitor General*

The Committee is responsible to Parliament through the Solicitor General. The nature of its work, though, is such that it would be

inappropriate for there to be any day-to-day discussion between the Solicitor General and the Chairperson. The current Solicitor General and his predecessors have all struck an excellent balance between the need to recognize the Committee's independence and the importance of offering support and advice when required. The Committee has benefitted from this support and understanding of its role, and greatly appreciates it.

c) *The Solicitor General Secretariat*

Although not a part of the Solicitor General Secretariat, the Committee has consistently enjoyed a high degree of cooperation and support from the Deputy Solicitor General and his staff. They have provided Committee staff with advice and support on many issues. Without their active participation, the Committee's work would have been much more difficult to accomplish.

---

## II

---

# THE YEAR UNDER REVIEW

---

In his Budget Speech on February 25, 1992, the Minister of Finance announced that the RCMP External Review Committee and the RCMP Public Complaints Commission would be amalgamated. The Budget Papers emphasized that the consolidation was intended "...to achieve savings in administrative overhead and other efficiencies in program delivery, and to avoid duplication."

While adhering to its primary purpose—the review of cases referred to it by the Commissioner of the RCMP—much of the Committee's effort during the past year has been devoted to preparing for the amalgamation. As of March 31, 1993, Bill C-93, part of which provides for the amalgamation through the creation of the Independent Review Commission for the RCMP, was still before the House of Commons. Under this legislation, the functions of the Committee will be taken over, without change, by the Independent Review Commission. The members of the Committee will become members, and the Vice-Chairperson will become Deputy Chairperson, of the new Commission. Safeguards have been incorporated in the Bill to ensure that material which is obtained by the Commission in its review of grievances, formal discipline, and discharge and demotion appeals will not be used in the review of public complaints. Where an incident results in a public complaint and one of the other matters, the first will be reviewed by the Chairperson of the Commission while the second will be reviewed by

the Deputy Chairperson, thereby ensuring that each review is impartial and unaffected by the other.

Extensive meetings were held with representatives of the Public Complaints Commission in order to plan the structure of the Independent Review Commission. Of importance was the identification of the personnel needs of the new Commission in order to be able to advise staff of their roles in the Commission. As a result, four of the Committee's staff will continue to work for the new Commission. Of the remainder, all but two employees had found other positions within the federal sector, or have taken retirement.

As a result of this restructuring of the Committee, the research and communications function has effectively been abolished. The Committee continues to send bi-monthly communiqués of its Findings and Recommendations to the Force. It has also continued to prepare and distribute Summaries of its Findings and Recommendations to the holders of its Decisions binder.

During the year, members of the Committee and staff attended the Canadian Symposium on Police Oversight of Law Enforcement, the meeting of the International Association of Civilian Oversight of Law Enforcement and a joint annual meeting with the RCMP Public Complaints Commission.

The position of Chairperson of the Committee and one member's position remained vacant throughout the year. The Vice-Chairperson continued as

---

Acting Chairperson. The appointments of the Vice-Chairperson and the other two members of the Committee expired in January 1992; all three were reappointed for five-year terms.

---

## CASES

---

As can be seen from the following selection of cases reviewed by the Committee during 1992-93, the issues dealt with by the Committee are varied. In addition, matters referred to the Committee are often decided on different grounds than those identified by grievors and/or Level I adjudicators. This is particularly the case with procedural issues, such as time-limits and standing, which cut across all grievances.

- a) *Grievances*
- i) *Goods and Services Tax (GST) on a new residence*

A member was transferred to a new detachment. He bought a new house from a builder and was charged Goods and Services Tax (GST) on the purchase price. He claimed reimbursement of the GST from the Force. This claim was denied. Slightly more than two months later, he filed a grievance and requested an extension of the 30-day time limit provided by paragraph 31(2)(a) of the *RCMP Act*, on the grounds that he had made an effort to initiate the grievance procedure during the 30-day period. The Force never responded to the grievor's request for an extension, however it processed the grievance in the normal manner.

The Committee considered whether the grievance was out of time and whether the grievor was entitled to be reimbursed the GST he paid on the new home. In view of the fact that the Force never responded to the grievor's request for an extension but processed the grievance in the normal way, the Committee found that an extension had been granted retroactively, pursuant to subsection 47.4(1) of the *RCMP Act*. The Committee considered the legislation establishing the GST and the *RCMP Relocation Directive*, and concluded that GST could only be reimbursed if the principal expenditure (i.e. the purchase of the residence) was reimbursed. As this was not the case, the grievor was not entitled to be reimbursed the amount of the GST. The Committee also noted that prior to the establishment of the GST, a part of the cost of new homes represented the builder's payment of the old Federal Sales Tax (FST) on materials used in the construction of the home. As the FST had never been reimbursed to members and the GST simply replaced the FST, there was no reason why the GST should be reimbursed.

With regard to the question whether the grievance was presented on time, the Commissioner was of the view that extensions should not be granted once the initial 30-day period has expired. Consequently, he was of the view that the grievance should not have proceeded, but that as the grievor had proceeded in good faith, he should not be penalized. The Commissioner agreed with the Committee on the substantive issue that the GST should not be reimbursed.



---

ii) *Mileage and meal allowances*

A member based at an airport detachment was assigned to work downtown for a short period of time. He claimed mileage and meal allowances as well as overtime. His claim was rejected and his grievance was denied at Level I. The member appealed the Level I decision but made no submissions.

Although it is a relatively informal one, the grievance procedure is adversarial. Grievors are required to establish, on a balance of probabilities, their entitlement to any relief sought. In order to overturn a Level I decision, grievors must demonstrate how the Level I decision is incorrect; simple disagreement with the results does not suffice. As the grievor had not made it clear to the Committee on what grounds he was seeking a Level II review, the Committee was not in a position to recommend that the Level I decision be overturned. The Commissioner agreed with Committee.

In another file, a member based at a satellite operation was required to report to local headquarters for a limited period. He claimed a travel allowance for the distance between the two locations. This request was denied, although some other members involved in the same operation did receive allowances. The member grieved and his grievance was denied at Level I on the grounds that RCMP policy, rather than Treasury Board policy applied and, under the RCMP policy, the grievor's worksite had been changed for the duration of his assignment. The grievor appealed and sought the Committee's views on the correct

definition of his worksite and claimed that he should have been treated in a similar fashion to the members who had received allowances.

The Committee did not feel the need to address the distinctions between Treasury Board policy and the RCMP *Travel Directive* as it was of the view that the same result was achieved under both. Both documents provide that travel allowances are intended to reimburse expenses incurred as a result of travel, they are not intended to provide a financial benefit to employees. The grievor had not demonstrated that he had incurred any additional expenses. Although there was a short distance between the regular work location and the local headquarters, the grievor did not establish that he had to travel further or that he was required to attend at his regular location prior to reporting to the local headquarters. In addition, he did not demonstrate that his situation was similar to that of other members who were reimbursed. The Committee recommended that the grievance be denied.

The Commissioner agreed with the Committee's recommendation, noting that the *RCMP Act* requires that members be aggrieved in order to present a grievance. As the grievor had not met the burden of demonstrating that he had been aggrieved, his grievance was denied.

A number of members based at an airport detachment were seconded to a downtown office during an eight-month period. There had previously been discussions between the Officer in charge of the airport detachment and the Officer in charge of the downtown

---

office regarding the appropriate way of responding to the downtown office's need. Finally it was agreed that members who used private vehicles to drive from the airport to downtown would be compensated at the lower of the two rates provided by the travel policy, *i.e.* the "employee-requests" rate rather than the "employer-requests" rate.

During the secondment, the members submitted claims for mileage at the employee-requests rate. Some members subsequently came to the conclusion that they should have been reimbursed at the higher, "employer-requests" rate and, two months later, submitted claims for the difference between the two rates. These claims were denied. The grievor grieved this decision claiming that he did not know of the agreement between the two Officers and that as there was no other viable alternative, he felt he had been asked to use his own automobile. The grievance was denied at Level I and the grievor appealed.

The Committee found that, on a balance of probabilities, the grievor was aware of the arrangement prior to or during his secondment. It concluded that it was the application of this agreement that aggrieved the grievor and the denial of his claim for additional compensation merely confirmed the earlier decision. As the grievor had submitted his grievance six months after his secondment ended, he had submitted it outside the time limit. In addition, the Committee found that the grievor was estopped from grieving the application of the agreement to him as he had led the Force to believe that he had accepted its provisions.

Consequently, the Committee recommended that the grievance be denied.

The Commissioner agreed with the Committee and denied the grievance on the basis that it was filed outside the statutory period of 30 days.

iii) *Home Equity Assistance Program (HEAP)*

A member who was transferred sought benefits under the Home Equity Assistance Program. Under this program members are reimbursed for a portion of losses incurred on the sale of a principal residence if certain conditions are met: there must have been a 10% market decline during the period a home has been owned and the member must have suffered a loss on the sale of the home. The applicable policy does not specify how the 10% market-decline criterion is to be established. In this case the member and the Force each considered several different approaches to determine whether this criterion had been met. The member's methods demonstrated a sufficient decline, the Force's did not. The member grieved the Force's refusal to provide him assistance under the program.

The Committee considered the detailed calculations provided by the grievor and the Force. Of the methods used, none were completely satisfactory as they did not limit the effect of extraneous factors, such as improvements to the property. The Committee concluded that an appropriate method would compare the value of improved properties with improved ones, or of unimproved properties with unimproved ones. In

---

the alternative, or in addition, general market statistics could be used, as the applicable policy requirement is that there be *some* evidence of 10% decline, not that a particular method indicate such a decline. The Committee recommended that the matter be referred back to the original decision maker to ascertain whether there was *some* evidence of a 10% market decline, using one of the methods identified by the Committee.

The Commissioner agreed with the Committee's analysis and ordered that new calculations be done comparing unimproved homes with unimproved ones, or improved homes with improved ones, and that he be provided with the revised figures in order to make the final determination whether the 10% market-decline criterion had been met. When the revised figures were provided to the Commissioner, he determined that the criterion had been met and he awarded the member reimbursement under the program.

iv) *Reimbursement of Legal Fees on Relocation*

A member was relocated and bought a new house; the builder failed to pay all the subcontractors and liens were registered against the property. The member incurred legal expenses to clear the liens and claimed reimbursement from the Force. This was denied on the grounds that the liens were a civil matter between the builder and the member, and the Force had no authority to pay for expenses incurred after the member obtained title. The member grieved and the

initial decision was upheld at Level I. The grievor appealed.

The Committee found that the list of reimbursable expenses provided by the *Relocation Directive* was not exhaustive; the *Directive* provides for reimbursement of legal fees required to obtain a *clear* title to property and provides *examples* of the type of expenses that can be reimbursed. The Committee's analysis demonstrated that clearing the liens was necessary to obtain clear title. The grievor had made appropriate provision for payment to subcontractors in the purchase agreement, therefore the Committee recommended that the legal fees be reimbursed. The Committee also noted that it took too long for the Force to deny the grievor's request for reimbursement.

The Commissioner agreed with the Committee's analysis and upheld the grievance. He also commented that the six-month delay was not in the interests of the Force or its members.

v) *Residency Policy*

A member was relocated within her division. The divisional residency policy required members to live within detachment boundaries. Prior to the relocation, her child attended a minority official language school. The member had concerns about the availability of minority language schooling in the new location. She hoped that arrangements could be made so that the child could continue to attend the school and proceeded with the transfer. When it became clear that appropriate arrangements could not be made, the member sought an exception from the division's residency

---

requirements. This exception was denied and the member grieved the decision on a number of grounds. The grievance was denied at Level I and the grievor appealed, arguing that her submissions had not been addressed.

The applicable residency policy allowed for exceptions but did not indicate on what grounds such exceptions were to be granted. Even though such decisions are a managerial prerogative, which should not be lightly overturned, the Committee was of the view that the grievor had demonstrated ample grounds to justify an exception from the policy. First, the grievor's ex-husband had previously challenged her custody of the child on the grounds that the child would lose its identification with the minority official language; the grievor's custody had been continued in part because she had been able to demonstrate the availability of minority official language education. Second, there was no minority official language education available within a reasonable distance of the detachment boundaries. Although immersion classes were available at her new residence, immersion is not an adequate alternative for a child who is already fluent in the language. Finally, the grievor was able to demonstrate that the detachment's operational efficiency had not been impaired by her actual residence outside the detachment, and would not be impaired in the future; the Force did not seriously challenge this. Consequently the Committee recommended that the grievor be granted an exception from the divisional residency policy.

The Commissioner agreed with the Committee that the grievor should be granted an exception to the policy. He reiterated his view that management of the Force has a right to establish residency requirements and that he could not foresee the day when all members will be able to live where they want; however he was of the view that the grievor had proposed an acceptable compromise which would allow her to respond to operational requirements.

Another member applied for promotion to a specialized position. He was advised that if he was selected he would be required to move into Force-provided accommodation. The member indicated that he accepted the condition but suggested that he might have difficulty selling his residence and that he would seek an exception from the policy to avoid uprooting his family. The member was selected for the position and he made a formal request for an exception from the requirement to reside in Force-provided accommodation. This was denied and the member was advised that if he did not move into the Force-provided accommodation his appointment would be rescinded. The member took steps to list his residence for sale.

Several months later it came to the Force's attention that the member's residence was no longer listed for sale; apparently the member was awaiting the outcome of another member's grievance. Management decided to initiate proceedings to rescind the appointment. Fifteen months after his promotion, the member grieved the requirement to live in Force-provided accommodation. He submitted that he



---

had been unable to sell his residence and that the previous fifteen months had demonstrated that he was able to fulfil his job requirements without residing in Force-provided accommodation.

The grievor's supervisor advised the grievor that his grievance was out of time. This was confirmed by Staff Relations Branch at Headquarters. The grievor responded to this and claimed only to have become aggrieved when he learned of the intention to rescind his appointment, one week prior to filing his grievance. Staff Relations Branch decided to refer the matter to the Level I adjudicator for a decision. The adjudicator found that the grievor knew of the requirement to occupy Force-provided accommodation a year prior to filing his grievance, which was, consequently, out of time. He also found that the grievor had accepted relocation as condition of his promotion and could not claim to be aggrieved by a process which he had initiated. The grievor appealed the decision, claiming that the Force, by presenting his grievance to the Level I adjudicator had determined that it was not out of time and that the requirement that he relocate was "unacceptable" in light of Force policies and procedures.

The Committee found that the Force had not determined that the grievance had been presented within time; in forwarding the grievance to the Level I adjudicator, the Force had expressly indicated that time limits were an issue that would have to be addressed by the adjudicator. Implicit in the grievor's submission was the notion that the 30-day time limit did

not begin to run until the grievor had become aggrieved; the Committee concluded that this was correct and found that members are aggrieved when they know of the essential facts giving rise to a grievance. The grievor had indicated that his grievance related to the merits of the original order to relocate. This order was made at the time the grievor was appointed and was reiterated when his request for an exception from the requirement to occupy Force-provided accommodation was denied. This was approximately one year prior to the date of his grievance. Consequently the Committee found that the grievance was out of time and did not address the issue whether the grievor should be required to occupy the Force-provided accommodation.

The Commissioner agreed with the Committee's Findings and Recommendations and denied the grievance.

vi) *Travel allowances*

A member grieved his transfer. Pending the resolution of his grievance, the member was ordered to proceed to the transfer location where he would be in travel status; it was noted that if he was at the location for more than two months certain allowances would be reduced and that there would be a further reduction two months later. At the end of four months, the member continued to claim a higher rate than was provided, arguing that he was entitled to the higher rate until his grievance regarding the transfer was settled, as applicable policy stated that "full vouchering privileges" would be provided. The member's claim was



---

denied and he presented the grievance that was considered by the Committee.

The Committee found that the expression "full vouchering provisions" simply meant that members in the grievor's situation were entitled to the full benefits of the travel policy. These had been given to the grievor, as the travel policy specifically provided for reduced allowances after two months and four months in a particular location. The member had been advised of this prior to his departure. While the amounts he received were not sufficient to reimburse him for three restaurant meals per day, they were never intended to do that. Members who are in travel status at the same location for more than two months are expected to occupy self-contained accommodation and are expected to prepare their own food; the travel allowances simply cover the additional costs members in this situation incur over those costs they would have incurred if they had not been travelling. The Committee recommended that this aspect of the grievance be denied. The Commissioner agreed with the Committee.

An additional matter had been raised by the grievor relating to weekend travel home. The policy provides for a claim for actual expenses up to an amount not exceeding the greater of two other amounts; the Force had misinterpreted this provision as being the lesser of the two other amounts. Consequently the Committee recommended that this ground of the grievance be upheld. The Commissioner agreed with the Committee.

Another member was injured in an off-duty incident. Because he was posted to an isolated post and adequate treatment was not available in his division, he returned to his parents' residence for recuperation after being hospitalized; he received travel allowances for part of his convalescence but expenses were denied when the Force determined that he no longer had a principal residence. The member grieved.

The Committee considered the applicable policies and found that none of them fully covered the grievor's particular situation. However, considering the underlying principle of the travel policy—that members should be reimbursed for additional costs but that there is no room for personal enrichment—the Committee found that the member had not demonstrated that continued full travel benefits represented an accurate assessment of his extra costs. Nevertheless, the Committee found that certain incidental expenses should be recognized and recommended that the grievor should be reimbursed for them. The Committee also recommended reimbursement of certain related automobile travel allowances.

The Commissioner agreed with Committee, although he found that the member had been overpaid allowances during the initial period of his convalescence. He felt that this was an overpayment that was recoverable from the member. He therefore awarded the member the amounts recommended by the Committee, less the amount found to be overpaid.

---

vii) *Language Profiles in Job  
Opportunity Bulletins*

In 1989 the Force initiated staffing actions for a number of positions in a division. At the time, a number of members filed grievances regarding the linguistic requirements in the staffing actions. These grievances resulted in the Committee holding a hearing and recommending that the linguistic requirements be reconsidered, as they had not been determined in accordance with the Force's Official Languages Policy. The Commissioner had agreed with this recommendation and had ordered that the linguistic requirements be redetermined.

Among other concerns, the Committee had previously found that, contrary to Force policy, the detachment commanders had not been involved in the determination of the Unit Bilingual Complement (UBC) for their detachments. When the linguistic requirements were being reconsidered, three detachment commanders conducted inquiries in their areas and determined the UBCs for their detachments. The Officer Commanding (OC) the subdivision reviewed the determinations made by the detachment commanders and felt that they had identified an insufficient requirement for bilingual services for the travelling public. Consequently he recommended to the Official Languages Officer (OLO) that higher requirements be identified. The OLO supported the OC's determination, and staffing actions were commenced, based on the UBCs determined by the OC.

Three members grieved the linguistic requirements—one for each of three detachments. The Level I

adjudicator recognized that detachment commanders were an integral part of the Force's linguistic determination process, but found that they had not adequately addressed service to the travelling public in their linguistic determinations. The adjudicator concluded that the determinations proposed by the OC and supported by the OLO were valid and denied the grievances.

The grievors appealed the Level I decisions. In two instances, the Committee found that the members did not have standing to present a grievance because they had failed to demonstrate that they were "aggrieved". This they could have done by, for example, showing they had applied for the positions but were screened out on the basis of the linguistic requirements, or by stating that they would have applied, but for the linguistic requirements. As these grievors had not made any such suggestion, the Committee could not find that they had anything other than an academic dispute with the Force regarding the linguistic requirements in these detachments. The Committee has previously found that the grievance procedure is not the forum to resolve academic disputes. The Committee recommended that these two grievances be denied.

In the remaining grievance, the Committee determined the grievor did have standing. The Committee found that the detachment commander had taken his responsibilities seriously and had gone to considerable lengths to obtain solid statistics and provide a full rationale regarding the requirement for service in both official languages in the

---

detachment. Noting that it would be entirely appropriate for the Force to determine that there was a greater need for service in both official languages if such a position could be supported, the Committee found that the Force had not done so in the present case, as the OC's determination was not supported by data or a convincing rationale. Consequently, in the third grievance the Committee recommended that the staffing action be cancelled and that the determination of linguistic requirements be done again, in accordance with the Force's policy.

The Committee noted that the process followed and rationale used in all three linguistic determinations was very similar. Therefore the Committee also recommended that a managerial review of the linguistic requirements of the first two staffing actions be conducted. The Commissioner had not decided this matter by the end of 1992-93.

In another file, a member was acting as the non-commissioned officer in charge (NCO i/c) of a section. In order to initiate a staffing action, he reviewed the section's linguistic requirements. As a result, new language requirements were established. This was grieved by other members and investigated by the Commissioner of Official Languages (COL). The linguistic requirements were again revised and a staffing action was initiated. The acting NCO i/c was screened out of the competition as he did not meet the necessary linguistic profile. He grieved, arguing, among other things, that the unit commander (himself) had not had input into the UBC-determination process, that there

was no justification for the higher linguistic requirements and that, contrary to the Force's UBC policy, linguistic needs were being determined on the basis of the requirements of positions, rather than on the requirements of the unit.

The Level I adjudicator determined that the grievor's input as unit commander had been sought, although it had not been followed, that there was justification for the linguistic requirements and that Force policy had been followed. The grievor appealed.

The Committee initially determined that the grievor had demonstrated standing and had presented his grievance within applicable time limits. It also found that while the appropriate part of the linguistic determination form did not contain a justification for the linguistic requirements, these were included in an accompanying memorandum. They indicated that the principal justification for the determination was the report prepared by the COL as a result of the complaint about the earlier re-determination. This report had been issued more than a year prior to the second re-determination and a number of factors, including the unit's reporting relationship, had changed in the interim. In addition, the COL's report did not consider the Force's UBC policy (which specifically prohibits the identification of linguistic requirements for positions, relying instead on the identification of a bilingual complement for a unit). Consequently, to the extent that the linguistic determination was based on the COL's report, it did not follow Force policy.

---

The Committee recommended that the linguistic requirements be redetermined in accordance with Force policy. In order to avoid the suggestion that the grievor might not be sufficiently objective, it recommended that someone other than the grievor be designated unit commander for this purpose. The Commissioner had not rendered his decision at the end of 1992-93.

viii) *Classification of Civilian-Member Positions*

After a new job description had been prepared for a civilian member's position, it was submitted for classification. The result was that the position was classified at the same level as it had been previously, as there was no significant difference between the old and new job descriptions. Thirty-four days after receiving the notice of classification, the member sent a facsimile message to the Director of Personnel indicating that he had been erroneously informed that he had 25 working days in which to grieve, and seeking an additional 30 days in which to submit his grievance. There was no record of this request being answered, although there was a hand-written notation, dated two weeks later, on the facsimile: "Matter has been cleared up...no reason to reply to telex". On the same day he sent his facsimile, the member grieved the classification of his position, arguing that there had been significant changes in his job since it had been classified previously. The Level I adjudicator denied the grievance on the grounds that the grievor had not argued that there had been an error of fact or process. The

grievor appealed to Level II and provided an extensive submission that considered the position in the context of the applicable classification standard and provided supporting documentation.

The Committee considered the material provided by the grievor, as well as that presented to the classification analyst when the request for reclassification was made. The Committee found that while the reclassification was conducted properly on the basis of the material before the analyst, the analyst had not been provided with complete information by the Force. On the basis of the full record, it concluded that the grievor had demonstrated that the reclassification was in error and should be redone. In order to assist the Commissioner, the Committee provided a classification analysis based on the information before it and concluded that the position should be classified two levels higher than its previous classification.

The Commissioner considered the grievor's message seeking an extension of time to have been submitted out of time, without an extension having been granted. Consequently he found the grievance to have been submitted out of time. He acknowledged, however, that the grievance demonstrated that the position should be reclassified. While appreciating the classification analysis provided by the Committee, he was not prepared to conduct a classification exercise himself and so ordered that the matter be returned to the classification branch for review based on the information obtained in the grievance process. He also ordered



---

that the grievor derive the maximum benefit under RCMP policy should the classification review result in a higher level being recognized.

In 1975, a number of civilian-member positions were to be converted to public-service positions. This did not happen and in 1981 the positions were reclassified as civilian-member positions using a particular classification standard. The incumbents objected to the choice of classification standard used at that time. In 1987, a review was conducted and it was determined that the positions should be reclassified using a second standard, suggested by the incumbents. New job descriptions were prepared and submitted to the classification branch in 1988. The members were unhappy with the resulting classification, suggesting that a third classification standard should have been used. They were also unhappy with the effective date of the reclassification. They filed a grievance to this effect.

The Level I adjudicator agreed with the grievors that the third classification standard had not been considered when their positions were reclassified in 1988, and ordered that the matter be returned to the classification branch for review and consideration whether the third standard was applicable to the positions. The classification branch did not conduct a review, relying instead on the review it had conducted in 1987. The grievors filed a further grievance regarding the classification branch's refusal to implement the Level I decision. After some discussion within the Force, the grievors withdrew their second grievance and the first

grievance was referred to the Committee for review.

The Committee agreed with the Level I adjudicator that the grievors had demonstrated that the 1988 reclassification was erroneous, as it had proceeded on the assumption that the second classification standard was the appropriate one, without considering whether there was another standard (the third, or even a fourth) that was more appropriate. While the second standard clearly did not cover all aspects of the grievors' jobs, the Committee could not recommend the use of the third standard—the one suggested in the grievance—because it contained a specific provision which appeared to exclude its use in work environments such as the grievors'. Consequently the Committee recommended that the classifications be completely redone.

The Committee did not have enough information before it to recommend a classification itself, so it recommended that a classification committee, composed of persons who were knowledgeable in classification, particularly the use of Public Service classification standards, should be struck. The Committee recommended that the classification committee be asked to consider *all* possible classification standards and select the one that was *most* appropriate for the grievors' positions. The Commissioner had not rendered his decision by the end of 1992-93.



---

b) *Discipline*

i) *Discreditable Conduct*

A civilian member was alleged to have sexually harassed a number of subordinates who worked with him in a confined area. The alleged activities included inappropriate language and gestures, as well as one incident of inappropriate touching. An Adjudication Board found the allegations to be established and ordered the member to resign or be dismissed from the Force.

The member appealed the decision of the Adjudication Board on a number of grounds. He argued that the Appropriate Officer had not made full and complete disclosure of the case against him. He submitted that he had not been given an adequate opportunity to cross-examine witnesses and make representations before the Adjudication Board. He also appealed the sanction arguing that it was excessive. The Committee addressed the issues raised by the Appellant and concluded that the appeal should be dismissed.

At the initial interview with the Force investigator, one of the witnesses was asked whether she had ever had sexual intercourse with the Appellant. Although she denied this, she did not indicate to the investigator that she had previously had a relationship with him. The exchange was not recorded in her "statement". She later advised the investigator and the Appropriate Officer's representative of her earlier relationship with the Appellant. The existence of these communications was not disclosed to the Appellant prior to the hearing but was revealed in

testimony. After the allegations had been made against the Appellant, another witness received threatening letters and telephone calls at work; the existence of these threats was not disclosed to the Appellant prior to the hearing, but their existence was inadvertently revealed in testimony.

The Committee reviewed the Force's obligations to disclose information to members involved in disciplinary proceedings. First it noted that the existence of a prior sexual relationship between the witness and the Appellant was irrelevant to whether the Appellant had been using inappropriate language and behaviour in the work environment. Second the Committee, reiterating the fact that RCMP disciplinary proceedings are not criminal in nature, found that criminal rules of disclosure are not directly applicable to RCMP proceedings. Third, the Committee pointed out that the *RCMP Act* sets out specific disclosure requirements, which have been supplemented by the Force in the Administration Manual. These require the Force to provide a member with a copy of any written material to be produced before an Adjudication Board, a copy of the statements of witnesses, and of persons whom the Force does not intend to call as witnesses, and a list of exhibits.

The Committee was of the view that failure to transcribe a potential witness' words does not relieve the Force of the obligation of disclosure if the words form part of a "statement". In this case, although the question about a prior sexual relationship should never have been asked, it was, and an answer was given in circumstances

---

which gave the exchange the character of a statement; this should have been disclosed to the Appellant. The witness' subsequent clarification to the investigator and the Appropriate Officer's representative was sufficiently important to the latter that he raised it during the witness' testimony in chief. Consequently it should also have been disclosed, as it related to the earlier "statement" and constituted part of the evidence she was going to give.

Even though the Force was under an obligation to disclose this information to the Appellant, its failure to do so did not prejudice him. The appropriate remedy for failure to disclose information is an adjournment of the hearing. The Appellant did not request an adjournment and dealt with the matter in cross-examination. In any event, the issue whether there had been a relationship was not only irrelevant to the allegation, it should never have been admitted by the Adjudication Board. Consequently, the Appellant was not prejudiced by the failure to disclose.

The threats against the second witness all arose after the Appellant had been advised that he would be appearing before the Adjudication Board. As they formed no part of the case against the Appellant, the existence of the threats would only have to be disclosed if there were some obligation on the Force, beyond that found in the *RCMP Act* and the Administration Manual. Although there is case law that would suggest that the existence of relevant information should be disclosed to a party when failure to do so would prejudice that party, the Appellant had failed to

established the relevance of the threats to the allegation that he had harassed his staff. Consequently, and as the Force had no intention of adducing evidence at the hearing, there was no obligation to disclose their existence to the Appellant. That it did come out at the hearing was unexpected and it played no part in the Board's decision.

The Appellant's submission that he had not been given the opportunity to cross-examine witnesses and make representations before the Board appeared to be related solely to his wish to cross-examine a witness called on his behalf. Initially this witness was to be called by the Appropriate Officer, but when the Appropriate Officer's representative decided not to call the witness, the Appellant called him. One of the traditional differences between examination-in-chief and cross-examination is that leading questions are not permitted in examination-in-chief, unless a witness is declared hostile or has made a previously inconsistent statement, in which case a party may be allowed to cross-examine its own witness. While the *RCMP Act* does not require strict adherence to court-room procedures, it does not abolish all procedural rules. Although an Adjudication Board has the authority to permit a party a degree of latitude in questioning a witness, there was no evidence that would justify allowing the Appellant to cross-examine his own witness.

With regard to the sanction imposed, the Appellant submitted that a number of mitigating factors should have been considered: there was no public involvement; the circumstances of the Appellant's suspension were

---

extremely humiliating; the alleged harassment had ended prior to the Appellant being suspended; the sanction was disproportional when compared to other disciplinary situations; and there was no lasting harm done to the witnesses. He also submitted that he had an unblemished service record of some length; that the Commanding Officer had initiated the investigation and had forced the witnesses to testify; and that no witness had made a complaint.

The Committee found no factual basis for the last two submissions and, in any event, did not find them relevant to the issue of sanction. The Committee did acknowledge that a previously unblemished service record can be considered when determining the appropriate sanction. The Committee noted that there was evidence that members of the public had been affected by the Appellant's conduct and it agreed with the Adjudication Board that, even if the public had not been affected, the Appellant's misconduct was serious. Although the Appellant's suspension may have been inconvenient and embarrassing, it was not itself a sanction and in light of the allegations it was fully justifiable, therefore the Committee could not conclude that it mitigated the appropriate sanction. Although there was some indication that the Appellant had not been engaged in objectionable behaviour immediately prior to his suspension, there was no evidence of remorse. The Committee noted, though, that the Force did not give the Appellant the opportunity to remedy his behaviour by warning him that he would be disciplined if he continued.

The Committee was not prepared to accept the Appellant's suggestion that sexual harassment was a relatively minor disciplinary matter. It viewed this type of behaviour as being very serious. Contrary to the Appellant's suggestions, there was evidence that the witnesses had been harmed by the Appellant's behaviour.

The Committee concluded that the Appellant's discipline-free record and the lack of warning by the Force were the only mitigating factors. Against this, it found the Appellant had failed to recognize his wrongdoing and express remorse. The conduct continued over a long period of time and the Appellant was in a supervisory relationship with the witnesses. Under the circumstances, the Committee was of the view that if the member remained with the Force, it would be required to keep him in an all-male environment or under constant supervision. Such a burden on the Force would be too onerous. Therefore, the Committee supported the Adjudication Board's sanction of a direction to resign, failing which the member would be dismissed.

The Commissioner did not agree with all of the Committee's analysis of the Force's disclosure obligations, however he did agree with the Committee's conclusion that the evidence supported the allegation and that the member should resign or be dismissed from the Force.



aux autres cas de mesure disciplinaire, les témoins n'avaient subi aucun tort durable. Il a également soutenu que ses états de services, d'une certaine durée, étaient sans faute; que le commandant sous-divisionnaire avait lancé l'enquête et forcé les témoins à témoigner; et qu'aucun témoin n'avait porté plainte.

Le Comité n'a trouvé aucun fondement factuel pour les deux derniers arguments, et quoi qu'il en soit, il ne les a pas jugés liés à la question de la peine. Il a reconnu effectivement que des états de services sans faute pouvaient être pris en considération dans la détermination de la peine appropriée. Il a souligné qu'il était prouvé que des membres du public avaient été affectés par la conduite de l'appelant et il était d'accord avec le comité d'arbitrage pour dire que, même si le public n'avait pas été affecté, l'inconduite de l'appelant était grave. Même si la suspension de l'appelant a pu le gêner et l'embarasser, il ne s'agissait pas d'une peine en soi et, compte tenu des allégations, elle était tout à fait justifiable; par conséquent, le Comité ne pouvait conclure à une atténuation de la peine appropriée. Même s'il y avait des indications selon lesquelles l'appelant n'avait pas eu un comportement contestable immédiatement avant sa suspension, il n'y avait aucune preuve de remord. Toutefois, le Comité a souligné que la Gendarmerie n'avait pas donné à l'appelant la possibilité de s'amender en l'avertissant qu'il ferait l'objet d'une mesure disciplinaire s'il continuait. Le Comité n'était pas disposé à accepter la suggestion de l'appelant selon laquelle

le harcèlement sexuel était un manquement à la discipline sans importance. Il considérerait ce type de comportement comme très grave. Contrairement à ce que l'appelant avait dit, il a été prouvé que des témoins avaient été blessés par le comportement de l'appelant.

Le Comité a conclu que le dossier disciplinaire vierge de l'appelant et le fait que la Gendarmerie ne l'avait pas averti constituaient les seuls facteurs atténuants. À l'opposé, il a jugé que l'appelant n'avait pas reconnu ses torts ni exprimé aucun remord. L'appelant s'est conduit de la sorte pendant une longue période et il était le superviseur des témoins. Dans les circonstances, le Comité estimait que si le membre demeurait au service de la Gendarmerie, il devrait travailler dans un milieu composé exclusivement d'employés de sexe masculin ou sous surveillance constante. Il était impossible d'imposer un tel fardeau à la Gendarmerie. Par conséquent, le Comité a appuyé la peine imposée par le comité d'arbitrage, soit ordonner au membre de démissionner, à défaut de quoi il serait renvoyé.

Le commissaire n'a pas souscrit à toute l'analyse du Comité sur les obligations de communication de la Gendarmerie, mais il a souscrit à la conclusion de celui-ci selon laquelle le membre devait démissionner ou être renvoyé de la Gendarmerie.



d'arbitrage n'en a aucunement été influencée.

L'argument de l'appelant selon lequel il n'avait pas eu la possibilité de présenter une argumentation devant le comité d'arbitrage semble être lié uniquement à son désir de

contre-interroger un témoin appelé en son nom. À l'origine, ce témoin devait être convoqué par l'officier compétent, mais lorsque le représentant de ce dernier a décidé de ne pas l'appeler, l'appelant a pris l'initiative. L'une des différences bien connue entre l'interrogatoire principal et le contre-interrogatoire est que les questions suggestives ne sont autorisées qu'au contre-interrogatoire et, à moins qu'un témoin ne soit déclaré hostile ou ait déjà fait une déclaration contradictoire, les parties ne sont pas autorisées à contre-interroger leurs propres témoins. La *Loi sur la*

*GRC* n'exige pas une conformité stricte à la procédure judiciaire, mais elle n'abolit pas toutes les règles de procédure. Même si un comité d'arbitrage a le pouvoir de donner une certaine latitude à une partie dans l'interrogatoire d'un témoin, il n'y avait aucune preuve qui justifiait le fait qu'on permette à l'appelant de

contre-interroger son propre témoin.

Quant à la peine imposée,

l'appelant a allégué qu'on aurait dû

prendre en considération un certain

nombre de facteurs atténuants : il n'y

avait aucune participation du public;

les circonstances de la suspension de

l'appelant étaient très humiliaantes; le

harcèlement allégué avait pris fin avant

la suspension de l'appelant; la peine

était disproportionnée comparativement

témoinnage que le témoin devait rendre.

Même si la Gendarmerie était

tenu de communiquer ce

renseignement à l'appelant, le fait

qu'elle s'en est abstenue n'a pas porté

préjudice à ce dernier. Le redressement

adéquat en cas de non-communication

est d'ajourner l'audience. L'appelant n'a

pas demandé un ajournement et a

traité de la question au cours du

contre-interrogatoire. Quoi qu'il en soit,

la question de savoir s'il y avait eu une

relation non seulement n'avait rien à

voir avec l'allégation, mais elle n'aurait

jamais dû être admise par le comité

d'arbitrage. Par conséquent, l'appelant

n'a pas subi un préjudice du fait de la

non-communication.

Les menaces faites au deuxième

témoin ont toutes été protégées après

que l'appelant eut été informé qu'il

comparaîtrait devant le comité

d'arbitrage. Comme elles ne faisaient

pas partie du dossier de l'appelant, leur

existence ne devait être communiquée

que si la Gendarmerie y était obligée

par d'autres textes que la *Loi sur la*

*GRC* et le Manuel d'administration.

Même s'il existe de la jurisprudence

indiquant que l'existence de

renseignements pertinents devrait être

communiquée à une partie si la

non-communication lui porte préjudice,

l'appelant n'a pas établi le lien entre les

menaces et l'allégation selon laquelle il

avait harcelé son personnel. Comme la

Gendarmerie n'avait pas l'intention de

produire de preuves à ce sujet à

l'audience, elle n'était donc pas tenue

de communiquer l'existence de ces

menaces à l'appelant. Il n'était pas

prévu que le fait serait mentionné à

l'audience, et la décision du comité

avait pas donné la possibilité de contre-interroger les témoins et de présenter une argumentation devant le comité d'arbitrage. Il a également interfété appel de la peine, soutenant que celle-ci était excessive. Le Comité a examiné les questions soulevées par l'appelant et conclu au rejet de l'appel. À la première entrevue avec l'enquêteur de la Gendarmerie, ce dernier avait demandé à l'un des témoins si elle avait jamais eu des relations sexuelles avec l'appelant. Cette dernière a répondu par la négative, mais elle n'a pas précisé qu'elle avait déjà eu une relation intime avec l'appelant. L'échange n'était pas consigné dans sa « déclaration ». Par la suite, elle a informé l'enquêteur et le représentant de l'officier compétent de sa relation antérieure avec l'appelant. L'existence de ces communications n'a pas été révélée à l'appelant avant l'audience, mais elle est ressortie au cours du témoignage. Après que les allégations eurent été portées contre l'appelant, un autre témoin a reçu des lettres et des appels téléphoniques de menaces au travail. L'existence de ces menaces n'a pas été révélée à l'appelant avant l'audience, mais elle est ressortie par inadvertance, au cours du témoignage.

Le Comité a examiné l'obligation de la Gendarmerie de communiquer les renseignements aux membres impliqués dans une procédure disciplinaire. En premier lieu, il a fait remarquer que l'existence d'une relation sexuelle antérieure entre le témoin et l'appelant n'avait rien à voir avec la question de savoir si l'appelant avait tenu des propos grossiers ou eu un comportement offensant en milieu

de travail. En deuxième lieu, il a réitéré le fait que les procédures disciplinaires de la GRC ne sont pas de nature criminelle et il a conclu que les règles de communication de nature criminelle ne s'appliquent pas directement aux procédures de la GRC. En troisième lieu, il a souligné que la *Loi sur la GRC* prévoit des exigences précises en matière de communication, qui ont été développées par la Gendarmerie dans le Manuel d'administration. En vertu de ces exigences, la Gendarmerie doit remettre au membre une copie de tout document qui sera produit devant un comité d'arbitrage, une copie des déclarations des témoins et des personnes que la Gendarmerie n'a pas l'intention d'appeler à témoigner, ainsi qu'une liste des pièces.

Le Comité estimait que l'omission de consigner par écrit les propos d'un témoin éventuel ne dispense pas la Gendarmerie de l'obligation de communication, si les propos font partie d'une « déclaration ». Dans ce cas, on avait posé une question relative aux relations sexuelles antérieures, même si on n'aurait pas dû le faire, et une réponse avait été donnée dans des circonstances qui ont donné à l'échange le caractère d'une déclaration; ces faits auraient dû être communiqués à l'appelant. L'explication donnée par la suite par le témoin à l'enquêteur et au représentant de l'officier compétent était assez importante pour ce dernier pour qu'il la souleve au cours du témoignage en chef du témoin. Par conséquent, ces faits auraient dû être communiqués, car ils avaient trait à la « déclaration » antérieure et faisaient partie du

requérants, parce qu'elle contenait une disposition précise qui semblait en exclure l'application dans des milieux de travail comme ceux des requérants. Par conséquent, le Comité a recommandé qu'on reprenne complètement la classification. Le Comité n'avait pas suffisamment de renseignements pour recommander une classification; il a donc recommandé la constitution d'un comité de classification composé de personnes qui connaissent le sujet, en particulier l'application des normes de classification de la fonction publique. Il a recommandé qu'on demande au comité de considérer *toutes* les normes de classification possibles et de choisir celle qui était *la plus* appropriée aux postes des requérants. Le commissaire n'avait pas encore rendu sa décision à la fin de l'exercice 1992-1993.

b) *Mesures disciplinaires*

i) *Conduite désordonnée*

On a allégué qu'un membre civil avait harcelé sexuellement un certain nombre de subordonnés qui travaillaient avec lui dans un milieu fermé. Il aurait notamment tenu des propos grossiers et fait des gestes offensants et, à une occasion, il se serait livré à des attouchements inconvenants. Un comité d'arbitrage a jugé que les allégations avaient été établies et a ordonné la démission du membre ou son renvoi de la Gendarmerie.

Le membre a interjeté appel de la décision du comité d'arbitrage, invoquant certains motifs. Il a soutenu que l'officier compétent n'avait pas entièrement communiqué le dossier contre lui. Il a déclaré qu'on ne lui

taches ont été préparées et soumises à la Sous-direction de la classification en 1988. Les membres n'étaient pas satisfaits de cette classification et ont suggéré l'utilisation d'une troisième norme. Ils n'étaient pas satisfaits plus de la date d'entrée en vigueur de la reclassement. Ils ont déposé un grief à cet égard.

L'arbitre du premier niveau a convenu, comme les requérants, que la troisième norme de classification n'avait pas été examinée lorsque les postes avaient été reclassifiés en 1988, et il a ordonné le renvoi de l'affaire à la Sous-direction de la classification pour qu'elle l'examine afin de voir si la troisième norme s'appliquait aux postes. La Sous-direction de la classification n'a pas procédé à un examen, se fiant plutôt à l'examen qu'elle avait fait en 1987. Les

requérants ont déposé un autre grief relatif au refus de la Sous-direction de la classification de donner suite à la décision rendue au premier niveau. Après discussion avec la Gendarmerie, les requérants ont retiré leur deuxième grief, et le premier grief a été renvoyé au Comité pour qu'il l'examine.

Le Comité a convenu avec l'arbitre du premier niveau que les requérants avaient établi que la reclassement de 1988 était erronée, car on avait procédé en presumant que la deuxième norme de classification était celle qui convenait, sans examiner s'il y avait une autre norme (la troisième ou même une quatrième) qui convenait davantage. De toute évidence, la deuxième norme ne visait pas tous les aspects des postes des requérants, mais le Comité ne pouvait recommander la troisième norme, celle suggérée par les



message par télécopieur au directeur du Personnel, indiquant qu'on l'avait mal informé en lui disant qu'il avait 25 jours ouvrables pour déposer un grief, et demandant une prorogation de 30 jours pendant laquelle il déposerait son grief. Rien n'indique que l'on a répondu à cette demande, mais une note manuscrite, datée de deux semaines plus tard, figurait sur le message par télécopieur :

[TRADUCTION] « L'affaire a été réglée [...] aucune raison de répondre au téléx ». Le jour où il a envoyé son message par télécopieur, le membre a déposé un grief relativement à la classification de son poste, soutenant qu'il y avait eu des modifications importantes dans ses tâches par rapport à la classification antérieure. L'arbitre du premier niveau a rejeté le grief au motif que le requérant n'avait pas allégué qu'il y avait eu une erreur de fait ou une erreur dans la procédure. Le requérant a interjeté appel au deuxième niveau : il a avancé des arguments qui permettaient de voir le poste dans le contexte de la norme de classification applicable et a fourni la documentation justificative.

Le Comité a examiné la documentation fournie par le requérant ainsi que celle présentée à l'analyste de la classification lorsque la demande de reclassement avait été faite. Il a conclu que la reclassement avait été faite correctement, selon la documentation que l'analyste avait en main, et que ce dernier n'avait pas reçu tous les renseignements de la Gendarmerie. Sur la foi du dossier complet, il a conclu que le requérant avait établi que la reclassement était erronée et devrait être refaite. Pour

aider le commissaire, le Comité a fourni une analyse de classification fondée sur les renseignements qu'il avait et il a conclu que le poste devrait être classifié à deux niveaux plus élevés que la classification antérieure.

Selon le commissaire, le message envoyé par le requérant dans lequel ce dernier demandait une prorogation a été soumis en dehors des délais sans qu'une prorogation lui ait été accordée. Par conséquent, il a conclu que le grief avait été présenté en dehors des délais. Cependant, il a reconnu que le requérant avait établi que le poste devrait être reclassifié. Il appréciait l'analyse de classification faite par le Comité, mais il n'était pas disposé à procéder lui-même à un tel exercice et il a donc ordonné de renvoyer l'affaire à la Sous-direction de la classification pour qu'elle l'examine, d'après les renseignements obtenus au cours de la procédure du règlement du grief. Il a également ordonné que le requérant reçoive les avantages maximaux accordés par la politique de la GRC, si l'examen de la classification entraînait un niveau plus élevé.

En 1975, un certain nombre de postes de membres civils devaient être convertis en postes de la fonction publique, ce qui ne s'est pas produit, et, en 1981, les postes ont été reclassifiés comme des postes de membres civils à l'aide d'une norme particulière de classification. Les titulaires se sont opposés au choix de la norme de classification utilisée à ce moment-là. En 1987, un examen a été effectué et on a décidé que les postes devaient être reclassifiés à l'aide d'une deuxième norme suggérée par les titulaires. De nouvelles descriptions de

De nouvelles exigences linguistiques ont donc été établies. D'autres membres ont déposé un grief à ce sujet, qui a fait l'objet d'une enquête par le Commissaires aux langues officielles (CLO). Les exigences linguistiques ont été de nouveau révisées, et une mesure de dotation a été entamée. Le s.-off. resp. intermédiaire a été éliminé à la présélection, car il ne répondait pas au profil linguistique nécessaire. Il a déposé un grief, soutenant notamment que le chef de service (lui-même) n'avait pas participé au processus de détermination de l'EBBS, que les exigences linguistiques supérieures n'étaient pas justifiées et que, contrairement à la politique de la Gendarmerie sur l'EBBS, les besoins linguistiques étaient déterminés selon les exigences des postes plutôt que les exigences du service.

L'arbitre du premier niveau a décidé qu'on avait demandé au requérant de participer à la détermination à titre de chef de service, mais que son opinion n'avait pas été retenue, que les exigences linguistiques étaient justifiées et que la politique de la Gendarmerie avait été suivie. Le requérant a interjeté appel.

À l'origine, le Comité a conclu que le requérant avait établi qu'il avait qualité pour agir et avait présenté son grief dans les délais prévus. Il a également jugé que la partie voulue du formulaire de détermination linguistique ne contenait pas une justification des exigences linguistiques, mais que celle-ci était énoncée dans une note de service l'accompagnant. On indiquait que la principale justification de la détermination était le rapport rédigé par le CLO dressé par

suite de la plainte relative à la redétermination antérieure. Ce rapport avait été publié plus d'un an avant la deuxième redétermination, et un certain nombre de facteurs, notamment les rapports hiérarchiques du service, avaient changé entre temps. En outre, dans son rapport, le CLO n'a pas tenu compte de la politique de la Gendarmerie sur l'EBBS (qui interdit de façon expresse l'identification d'exigences linguistiques pour les postes, insistant plutôt sur l'identification de l'effectif bilingue du service). Par conséquent, dans la mesure où la détermination linguistique était fondée sur le rapport du CLO, elle n'était pas conforme à la politique de la Gendarmerie.

Le Comité a donc recommandé de procéder à une redétermination des exigences linguistiques conformément à la politique de la Gendarmerie. Pour qu'on ne dise pas que le requérant pourrait ne pas être assez objectif, il a recommandé que quelqu'un d'autre que le requérant soit nommé chef de service à cette fin. Le commissaire n'avait pas encore rendu sa décision à la fin de l'exercice 1992-1993.

viii) *Classification des postes des membres civils*

Après qu'une nouvelle description de tâches eut été préparée pour le poste d'un membre civil, elle a été présentée à la classification. Par suite de la classification, le poste a été classé au même niveau qu'auparavant, puisqu'il n'y avait aucune différence importante entre la nouvelle et l'ancienne description de tâches. Trente-quatre jours après la réception de l'avis de classification, le membre a envoyé un



fondées sur les EBS déterminées par le c<sup>ld</sup> s.-div.

Trois membres ont déposé chacun un grief relativement aux exigences linguistiques, un pour chacun des trois détachements. L'arbitre du premier niveau a reconnu que les chefs de détachement faisaient partie intégrante du processus de détermination linguistique de la Gendarmerie, mais il a jugé qu'ils n'avaient pas suffisamment tenu compte du service à rendre au public voyageur dans leur détermination linguistique. L'arbitre a conclu que les déterminations

proposées par le c<sup>ld</sup> s.-div. et appuyées par l'ALD étaient valides, et il a rejeté les griefs.

Les requérants ont interjeté appel des décisions rendues au premier niveau. Dans deux cas, le Comité a conclu que les membres n'avaient pas qualité pour présenter un grief parce qu'ils n'avaient pas établi qu'ils avaient subi un « préjudice ». Ils auraient pu le faire en établissant, par exemple, qu'ils avaient présenté leur candidature aux postes, mais qu'ils avaient été éliminés à la présélection en raison des exigences linguistiques, ou en déclarant qu'ils auraient présenté leur candidature n'eût été des exigences linguistiques. Comme ces requérants n'avaient pas invoqué de tels motifs, le Comité ne pouvait que conclure qu'ils avaient un différend théorique avec la Gendarmerie relativement aux exigences linguistiques dans ces détachements. Le Comité avait déjà conclu que la procédure de règlement des griefs n'est pas le lieu pour résoudre les différends théoriques. Il a recommandé le rejet de ces deux

griefs.

Quant au troisième, le Comité a décidé que le requérant avait qualité pour agir. Il a conclu que le chef de détachement avait pris ses responsabilités au sérieux et avait fait beaucoup pour obtenir des statistiques solides et fournir une justification pleine et entière de la demande de service dans les deux langues officielles, dans le détachement.

Souhaitant qu'il conviendrait tout à fait que la Gendarmerie détermine que le besoin de service dans les deux langues officielles était justifiable, le Comité a jugé que la Gendarmerie ne l'avait pas fait dans ce cas, car la détermination du c<sup>ld</sup> s.-div. ne s'appuyait sur aucune donnée ni aucun motif convaincant. Par conséquent, dans le troisième grief, le Comité a recommandé que la mesure de dotation soit annulée et que l'on procède de nouveau à la détermination des exigences linguistiques, conformément à la politique de la Gendarmerie.

Le Comité a souligné que le processus suivi et les justifications invoquées dans les trois déterminations linguistiques étaient similaires. Par conséquent, il a également recommandé que la direction revise les exigences linguistiques des deux premières mesures de dotation. Le commissaire n'avait pas encore rendu sa décision à la fin de l'exercice 1992-1993.

Dans un autre dossier, un membre occupait à titre intérimaire le poste de sous-officier responsable (s.-off. resp.) d'une section. Afin d'examiner une mesure de dotation, il a examiné les exigences linguistiques de la section.

De nouvelles exigences linguistiques ont donc été établies. D'autres membres ont déposé un grief à ce sujet, qui a fait l'objet d'une enquête par le Commissaires aux langues officielles (CLO). Les exigences linguistiques ont été de nouveau révisées, et une mesure de dotation a été entamée. Le s.-off. resp. intérimaire a été éliminé à la présélection, car il ne répondait pas au profil linguistique nécessaire. Il a déposé un grief, soutenant notamment que le chef de service (lui-même) n'avait pas participé au processus de détermination de l'EBS, que les exigences linguistiques supérieures n'étaient pas justifiées et que, contrairement à la politique de la Gendarmerie sur l'EBS, les besoins linguistiques étaient déterminés selon les exigences des postes plutôt que les exigences du service.

L'arbitre du premier niveau a décidé qu'on avait demandé au requérant de participer à la détermination à titre de chef de service, mais que son opinion n'avait pas été retenue, que les exigences linguistiques étaient justifiées et que la politique de la Gendarmerie avait été suivie. Le requérant a interjeté appel.

À l'origine, le Comité a conclu que le requérant avait établi qu'il avait qualité pour agir et avait présenté son grief dans les délais prévus. Il a également jugé que la partie voulue du formulaire de détermination linguistique ne contenait pas une justification des exigences linguistiques, mais que celle-ci était énoncée dans une note de service l'accompagnant. On indiquait que la principale justification de la détermination était le rapport rédigé par le CLO dressé par

Après qu'une nouvelle description de tâches eut été préparée pour le poste d'un membre civil, elle a été présentée à la classification. Par suite de la classification, le poste a été classé au même niveau qu'auparavant, puisqu'il n'y avait aucune différence importante entre la nouvelle et l'ancienne description de tâches. Trente-quatre jours après la réception de l'avis de classification, le membre a envoyé un

#### viii) *Classification des postes des membres civils*

La fin de l'exercice 1992-1993. n'avait pas encore rendu sa décision à service à cette fin. Le commissaire recommandé que quelque'un d'autre pourrait ne pas être assez objectif, il a qu'on ne dise pas que le requérant à la politique de la Gendarmerie. Pour exigences linguistiques conformément procéder à une redétermination des Le Comité a donc recommandé de Gendarmerie.

n'était pas conforme à la politique de la était fondée sur le rapport du CLO, elle mesure où la détermination linguistique service). Par conséquent, dans la l'identification de l'effectif bilingue du postes, insistant plutôt sur d'exigences linguistiques pour les façon exprime l'identification Gendarmerie sur l'EBS (qui interdit de compte de la politique de la dans son rapport, le CLO n'a pas tenu avaient changé entre temps. En outre, les rapports hiérarchiques du service, certain nombre de facteurs, notamment deuxième redétermination, et un avait été publié plus d'un an avant la redétermination antérieure. Ce rapport suite de la plainte relative à la

fondées sur les EBS déterminées par le c<sup>ld</sup> s.-div.

Trois membres ont déposé chacun un grief relativement aux exigences linguistiques, un pour chacun des trois détachements. L'arbitre du premier niveau a reconnu que les chefs de détachement faisaient partie intégrante du processus de détermination linguistique de la Gendarmerie, mais il a jugé qu'ils n'avaient pas suffisamment tenu compte du service à rendre au public voyageur dans leur

détermination linguistique. L'arbitre a conclu que les déterminations proposées par le c<sup>ld</sup> s.-div. et appuyées par l'ALCO étaient valides, et il a rejeté les griefs.

Les requérants ont interjeté appel des décisions rendues au premier niveau. Dans deux cas, le Comité a conclu que les membres n'avaient pas qualité pour présenter un grief parce qu'ils n'avaient pas établi qu'ils avaient subi un « préjudice ». Ils auraient pu le faire en établissant, par exemple, qu'ils avaient présenté leur candidature aux postes, mais qu'ils avaient été éliminés à la présélection en raison des exigences linguistiques, ou en déclarant qu'ils auraient présenté leur

candidature n'eût été des exigences linguistiques. Comme ces requérants n'avaient pas invoqué de tels motifs, le Comité ne pouvait que conclure qu'ils avaient un différend théorique avec la Gendarmerie relativement aux exigences linguistiques dans ces détachements. Le Comité avait déjà conclu que la procédure de règlement des griefs n'est pas le lieu pour résoudre les différends théoriques. Il a recommandé le rejet de ces deux griefs.

Quant au troisième, le Comité a décidé que le requérant avait qualité pour agir. Il a conclu que le chef de détachement avait pris ses

responsabilités au sérieux et avait fait beaucoup pour obtenir des statuts solides et fournir une justification pleine et entière de la demande de service dans les deux langues officielles, dans le détachement.

Souhaitant qu'il conviendrait tout à fait que la Gendarmerie détermine que le besoin de service dans les deux langues officielles était supérieur si un tel argument était justifiable, le Comité a jugé que la Gendarmerie ne l'avait pas fait dans ce cas, car la

détermination du c<sup>ld</sup> s.-div. ne s'appuyait sur aucune donnée ni aucun motif convaincant. Par conséquent, dans le troisième grief, le Comité a recommandé que la mesure de dotation soit annulée et que l'on procède de nouveau à la détermination des exigences linguistiques, conformément à la politique de la Gendarmerie.

Le Comité a souligné que le processus suivi et les justifications invoquées dans les trois déterminations linguistiques étaient similaires. Par conséquent, il a également recommandé que la direction revise les exigences linguistiques des deux premières mesures de dotation. Le

commissaire n'avait pas encore rendu sa décision à la fin de l'exercice 1992-1993. Dans un autre dossier, un membre occupait à titre intérimaire le poste de sous-officier responsable (s.-off. resp.) d'une section. Afin d'examiner une mesure de dotation, il a examiné les exigences linguistiques de la section.

vii) *Profil linguistique des postes  
annoncés dans les bulletins sur les  
possibilités d'emploi*

En 1989, la Gendarmerie a entamé des mesures de dotation pour plusieurs postes dans une division. À l'époque, certains membres ont déposé des griefs relativement aux exigences linguistiques prévues dans les mesures de dotation. Par suite de ces griefs, le Comité a tenu une audience et recommandé le réexamen des exigences linguistiques, car ces dernières n'avaient pas été déterminées conformément à la politique sur les langues officielles de la Gendarmerie. Le commissaire avait souscrit à cette recommandation et ordonné qu'on procède de nouveau à la détermination des exigences linguistiques. Entre autres questions, le Comité avait auparavant conclu que, contrairement à la politique de la Gendarmerie, les chefs de détachement n'avaient pas participé à la détermination de l'effectif bilingue du service (EBS) pour leur propre détachement. Lorsque les exigences linguistiques ont été réexaminées, trois chefs de détachement se sont informés dans leur secteur et ont déterminé les EBS de leur détachement. Le commandant sous-divisionnaire (c<sup>ad</sup> s.-div.) a examiné les déterminations faites par les chefs de détachement et estimé qu'ils avaient identifié une demande de service bilingue insuffisante pour le public voyageur. Par conséquent, il a recommandé à l'Agent aux Langues officielles (ALO) l'identification d'exigences supérieures. L'ALO a appuyé la décision du c<sup>ad</sup> s.-div., et des mesures de dotation ont été entamées,

allé passer sa convalescence chez ses parents, après son hospitalisation; il a reçu des indemnités de voyage pour une partie de sa convalescence, mais la Gendarmerie lui a refusé des dépenses lorsqu'elle a décidé qu'il n'avait plus une résidence principale. Le membre a déposé un grief. Le Comité a examiné les politiques applicables et conclu qu'aucune d'entre elles ne visait complètement la situation particulière du requérant. Cependant, analysant le principe sous-jacent de la politique sur les voyages — c'est-à-dire que les membres devraient se faire rembourser les coûts additionnels, mais que l'entichissement personnel n'a pas sa place — le Comité a conclu que le membre n'avait pas établi que le maintien des indemnités complètes de voyage représentait une évaluation exacte de ses frais supplémentaires. Néanmoins, il a conclu que certains faux frais devraient être reconnus et il en a recommandé le remboursement au requérant. Il a également recommandé le remboursement de certaines indemnités connexes de déplacement en voiture. Le commissaire a souscrit à la recommandation du Comité, mais il a conclu que le membre avait reçu trop d'indemnités au cours de la période initiale de sa convalescence. Il estimait qu'il s'agissait d'un paiement excédentaire à récupérer auprès du membre. Il lui a donc accordé les montants recommandés par le Comité, moins le montant qu'il avait jugé excédentaire.



essentiels donnant lieu au grief. Le

requérant a indiqué que son grief avait trait au fond de l'ordre initial de se

réinstaller. Cet ordre avait été rendu au moment où le requérant avait été

nommé et il avait été réitéré lorsque sa demande de dispense de l'obligation

d'occuper un logement fourni par la Gendarmerie avait été refusée,

c'est-à-dire environ un an avant la date de son grief. Par conséquent, le Comité

a conclu que le grief avait été déposé en dehors des délais, et il n'a donc pas

considéré la question de savoir si le requérant devrait être tenu d'occuper le

logement fourni par la Gendarmerie. Le commissaire a souscrit aux

conclusions et recommandations du Comité et a rejeté le grief.

#### vi) *Indemnités de voyage*

Un membre a déposé un grief relativement à sa mutation. En

attendant le règlement de son grief, il a reçu l'ordre de se rendre au lieu de sa

mutation, où il devait être en voyage; on lui a souligné que s'il restait à cet

endroit pendant plus de deux mois, certaines indemnités seraient réduites,

et d'autres le seraient encore deux mois plus tard. Après quatre mois, le

membre a continué de réclamer un taux supérieur à celui prévu, alléguant

qu'il y avait droit jusqu'au règlement de son grief relatif à la mutation, car, selon

la politique applicable, il bénéficiait de «full vouchers privileges». Sa

réclamation a été rejetée et le membre a présenté le grief que le Comité a

examiné.

Le Comité a conclu que l'expression «full vouchers privileges» voulait simplement dire que les

membres se trouvant dans la situation

du requérant avaient droit à tous les

avantages de la politique sur les voyages. Le requérant en avait profité,

car la politique sur les voyages prévoit de façon précise la réduction des

indemnités après deux mois et quatre mois dans un lieu particulier. Le

membre en avait été averti avant son départ. Les montants qu'il avait reçus

ne suffisaient pas à rembourser trois repas par jour au restaurant, mais ils ne

visaient pas cette fin. Les membres en voyage au même endroit pendant plus

de deux mois sont censés occuper un logement indépendant et préparer leurs

repas; les indemnités de voyage visent simplement les coûts additionnels que

les membres dans cette situation engagent, par rapport à leurs dépenses

habituelles s'ils n'étaient pas en voyage. Le Comité a recommandé le rejet de cet

aspect du grief. Le commissaire a souscrit à la recommandation du

Comité.

Le requérant avait soulevé une autre question, celle relative au voyage

de retour de fin de semaine à la maison. La politique prévoit la

réclamation des dépenses réelles jusqu'à concurrence du plus élevé de

deux autres montants; la Gendarmerie avait mal interprété cette disposition,

disant qu'il s'agissait du moindre des deux autres montants. Par conséquent,

le Comité a recommandé le maintien de cette partie du grief. Le commissaire

a souscrit à la recommandation du Comité.

Un autre membre a été blessé au cours d'un incident qui s'est produit

en dehors des heures de service. Comme il était affecté à un poste isolé

et qu'il ne pouvait être traité adéquatement dans sa division, il est



argument en prétendant n'avoir subi un préjudice qu'après avoir appris

l'intention de la Gendarmerie d'annuler sa nomination, soit une semaine avant le dépôt de son grief. La Sous-direction des relations fonctionnelles a décidé de renvoyer l'affaire à l'arbitre du premier niveau pour qu'il rende une décision.

L'arbitre a jugé que le requérant connaissait l'obligation d'occuper le logement fourni par la Gendarmerie une année avant le dépôt de son grief, qui avait donc été présente en dehors des délais. Il a également jugé que le requérant avait accepté la réinstallation comme condition de sa promotion et qu'il ne pouvait prétendre avoir subi un préjudice à cause d'une procédure qu'il avait lui-même engagée. Le requérant a interjeté appel de la

décision, prétendant que la Gendarmerie, en transmettant son grief à l'arbitre du premier niveau, avait décidé qu'il respectait les délais et que l'obligation de se réinstaller était « inacceptable », compte tenu des politiques et procédures de la Gendarmerie.

Le Comité a conclu que la Gendarmerie n'avait pas décidé que le grief avait été présente dans les délais; en renvoyant le grief à l'arbitre du premier niveau, la Gendarmerie avait indiqué de façon expresse que les délais constituaient une question en litige sur laquelle devait se prononcer l'arbitre. L'argument du requérant contenait une question implicite, soit que le délai de 30 jours ne commençait à courir que lorsque le requérant avait subi un préjudice; le Comité a conclu que c'était juste et que les membres subissent un préjudice lorsqu'ils prennent connaissance des faits

Un autre membre a demandé une

promotion à un poste spécialisé. Il a été informé que s'il était choisi, il serait tenu de déménager dans un logement fourni par la Gendarmerie. Il a indiqué qu'il acceptait la condition, mais il a laissé entendre qu'il pourrait avoir de la difficulté à vendre sa résidence et qu'il demanderait une dispense de la

politique afin d'éviter de détacher sa famille. Il a été choisi pour le poste et il a présenté une demande officielle de dispense de l'exigence de résider dans le logement fourni par la Gendarmerie, ce qui lui a été refusé. Il a été informé que s'il ne déménageait pas dans le logement fourni par la Gendarmerie, sa nomination serait annulée. Il a pris des mesures pour mettre sa résidence en

vente.

Plusieurs mois plus tard, l'attention de la Gendarmerie a été attirée sur le fait que la résidence du membre n'était plus en vente; apparemment, celui-ci attendait l'issue du grief présenté par un autre membre. La direction a décidé d'annuler des procédures afin d'annuler la nomination. Quinze mois après sa promotion, le membre a

déposé un grief relativement à l'obligation de vivre dans un logement fourni par la Gendarmerie. Il a allégué qu'il n'avait pu vendre sa résidence et que la période écoulée de quinze mois avait fait la preuve qu'il pouvait remplir les exigences de son poste sans résider dans un logement fourni par la Gendarmerie.

Le superviseur du requérant a informé ce dernier que le grief avait été présenté en dehors des délais. Ce point a été confirmé par la Sous-direction des relations fonctionnelles du Quartier général. Le requérant a répondu à cet

temps pour refuser la demande de remboursement du requérant. Le commissaire a suscité à l'analyse du Comité et maintenu le grief. Il a également fait remarquer que le délai de six mois n'était dans l'intérêt ni de la Gendarmerie ni de ses membres.

v) *Politiques relatives à la résidence* Une membre a été réinstallée au sein de sa division. La politique

divisionnaire sur la résidence exigeait que les membres vivent dans les limites du détachement. Avant la réinstallation, son enfant allait à une école de langue officielle minoritaire. La membre se préoccupait de l'existence d'écoles de langue officielle minoritaire au nouvel endroit. Elle espérait pouvoir prendre des dispositions afin que l'enfant puisse continuer d'aller à une telle école, et elle a procédé à la mutation. Lorsqu'il est devenu évident qu'elle ne le

pouvait pas, elle a demandé une dispense des exigences divisionnaires relatives à la résidence. Cette dispense lui a été refusée, et la membre a présenté un grief relativement à la décision, invoquant divers motifs. Le grief a été rejeté au premier niveau, et la requérante a interjeté appel, alléguant qu'on n'avait pas répondu à ses arguments.

La politique applicable en matière de résidence prévoyait des exceptions, mais elle n'indiquait pas pour quel motif ces exceptions étaient reconnues. Même si de telles décisions relèvent de la prérogative de la gestion, qui ne devraient pas être annulées à la légère, le Comité estimait que la requérante avait établi de nombreux motifs justifiant une dispense de la politique.

En premier lieu, l'ex-mari de la requérante avait déjà contesté la garde de l'enfant au motif que ce dernier perdait son identité avec le groupe linguistique minoritaire; la requérante avait conservé la garde en partie parce qu'elle avait pu établir l'existence d'écoles de langue officielle minoritaire. En deuxième lieu, il n'existait pas d'écoles de langue officielle minoritaire à une distance raisonnable des limites du détachement. Même s'il y avait des classes d'immersion à sa nouvelle résidence, l'immersion n'est pas une solution de rechange adéquate pour un enfant qui parle déjà la langue. En troisième et dernier lieu, la requérante a pu établir que le fait qu'elle résidait effectivement n'avait pas nui, et ne nuirait pas dans l'avenir, à l'efficacité opérationnelle du détachement; la Gendarmerie n'a pas contesté ce point de façon sérieuse. Par conséquent, le Comité a recommandé que la requérante bénéficie d'une dispense de la politique divisionnaire sur la résidence.

Le commissaire a suscité à la recommandation du Comité, selon laquelle la requérante devrait bénéficier d'une dispense de la politique. Il a réitéré son opinion selon laquelle la direction de la Gendarmerie avait le droit d'établir des exigences relativement à la résidence, et il ne pouvait prévoir le jour où tous les membres pourraient vivre là où ils le voudraient; cependant, il estimait que la requérante avait proposé un compromis acceptable qui lui permettait de répondre aux exigences opérationnelles.

les chiffres révisés, le commissaire a décidé que le critère avait été rempli et il a accordé au membre le remboursement prévu par le Plan.

iv) Remboursement des frais légaux lors de la réinstallation

Un membre a été réinstallé et a acheté une nouvelle maison; l'entrepreneur n'a pas payé tous les sous-entrepreneurs, et des privilèges ont été enregistrés sur la propriété. Le membre a engagé des frais juridiques pour dégrever la propriété et en a réclamé le remboursement à la Gendarmerie, qui le lui a refusé au motif que les privilèges étaient une question de droit civil qui régissait les rapports entre l'entrepreneur et le membre, et que la Gendarmerie n'avait pas le pouvoir de rembourser les dépenses engagées après que le membre avait obtenu le titre de propriété. Le membre a déposé un grief, et la décision initiale a été maintenue au premier niveau. Le

requérant a interjeté appel.

Le Comité a conclu que la liste des dépenses remboursables donnée dans la *Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation* n'était pas exhaustive; la Directive prévoit le remboursement des frais juridiques à verser afin d'obtenir un titre *net* et donne des *exemples* du type de dépenses remboursables. L'analyse faite par le Comité a permis d'établir qu'il était nécessaire de dégrever la propriété des privilèges pour obtenir un titre net. Le requérant avait pris les mesures appropriées pour payer les sous-entrepreneurs dans le contrat d'achat, et le Comité a donc recommandé le remboursement des frais juridiques. Il a également souligné que la Gendarmerie avait pris trop de

membre, la baisse était suffisante, mais pas selon les méthodes de la Gendarmerie. Le membre a présenté un grief relativement au refus avancé par la Gendarmerie de lui fournir de l'aide en vertu du Plan garantissant le remboursement.

Le Comité a examiné les calculs détaillés fournis par le requérant et la Gendarmerie. Aucune des méthodes utilisées n'était complètement satisfaisante, car elles ne limitaient pas les conséquences de facteurs externes, comme les améliorations apportées à la propriété. Le Comité a conclu qu'une comparaison de la valeur de propriétés améliorées avec des propriétés non améliorées, ou de propriétés non améliorées, serait une méthode appropriée. À titre subsidiaire ou outre cette méthode, on pouvait faire appel aux statistiques générales du marché, car la politique applicable exige qu'il y ait une preuve d'une baisse de 10 %, et non pas qu'une méthode particulière indique une telle baisse. Le Comité a recommandé le renvoi du dossier au décideur initial pour que ce dernier s'assure qu'il y avait une preuve d'une baisse du marché de 10 % à l'aide de l'une des méthodes déterminées par le Comité.

Le commissaire a souscrit à l'analyse du Comité et ordonné que de nouveaux calculs soient effectués, qui comparaient des maisons non améliorées avec d'autres maisons non améliorées, ou des maisons améliorées avec d'autres maisons améliorées, et qu'on lui transmette les chiffres révisés afin de pouvoir décider en définitive si le critère de la baisse du marché de 10 % avait été rempli. Après avoir reçu



pouvoir présenter un grief. Comme le requérant ne s'était pas déchargé du fardeau de démontrer qu'il avait subi un préjudice, son grief a été rejeté.

Un certain nombre de membres en poste à un détachement se trouvant dans un aéroport ont été détachés à un bureau du centre-ville pendant huit mois. L'officier responsable du détachement de l'aéroport et celui du bureau du centre-ville avaient déjà discuté de la façon dont il convenait de répondre aux besoins du bureau du centre-ville. Enfin, ils avaient convenu que les membres utilisant un véhicule particulier pour aller de l'aéroport au centre-ville seraient indemnisés au taux le plus faible prévu par la politique sur les voyages, c'est-à-dire le taux « demandé par l'employé » plutôt que le taux « demandé par l'employeur ».

Au cours du détachement, les membres ont présenté des réclamations de millage au « taux demandé par l'employé ». Certains ont ensuite conclu qu'ils auraient dû être remboursés au taux plus élevé, celui demandé par l'employeur, et deux mois plus tard ils ont présenté des réclamations visant la différence entre les deux taux, ce qui leur a été refusé. Le requérant a présenté un grief relativement à cette décision, alléguant qu'il n'était pas au courant de l'entente intervenue entre les deux officiers et que, comme il n'y avait aucune autre solution possible, il estimait qu'on lui avait demandé d'utiliser sa propre voiture. Le grief a été rejeté au premier niveau, et le requérant a interjeté appel.

Le Comité a jugé, que, d'après la prépondérance des probabilités, le requérant était au courant de l'entente intervenue avant ou pendant son

détachement. Il a conclu que c'est l'application de cette entente qui causait un préjudice au requérant, et le rejet de sa réclamation d'une indemnité additionnelle confirmait simplement la décision antérieure. Comme le requérant avait présenté son grief six mois après la fin de son détachement, il l'avait présentée en dehors des délais prévus. En outre, le Comité a jugé que le requérant ne pouvait déposer un grief relativement au fait que l'entente lui était appliquée, car il avait porté la Gendarmerie à croire qu'il en avait accepté les dispositions. Par conséquent, le Comité a recommandé le rejet du grief.

Le commissaire a souscrit à la recommandation du Comité et rejeté le grief, se fondant sur le fait que ce dernier avait été déposé en dehors du délai de 30 jours prévu par la loi.

iiii) *Plan garanti de remboursement des pertes immobilières*

Un membre qui avait été muté à demandé des prestations en vertu du Plan garanti de remboursement des pertes immobilières. En application de ce plan, on rembourse aux membres une partie des pertes subies lors de la vente d'une résidence principale dans certaines conditions : le marché doit avoir baissé de 10 % pendant que le membre était propriétaire, et ce dernier doit avoir subi une perte lors de la vente de la maison. La politique applicable ne précise pas comment est établi le critère de la baisse du marché de 10 %. Dans ce cas, le membre et la Gendarmerie ont chacun considéré plusieurs méthodes différentes pour voir si le critère avait été rempli. Selon les méthodes invoquées par le



avait agi de bonne foi, il ne devrait pas être pénalisé. Il a souscrit à la recommandation du Comité sur la question de fond concernant le non-remboursement de la TPS.

iii) *Les fruits de transport et de repas*

Un membre en poste à un détachement se trouvant dans un aéroport a été affecté au centre-ville pendant une courte période. Il a réclamé des indemnités de repas et de kilométrage ainsi que du temps supplémentaire, ce qui lui a été refusé, et son grief a été rejeté au premier niveau. Le membre a interjeté appel de la décision rendue au premier niveau, mais il n'a pas présenté d'argumentation.

Même si elle est assez souple, la procédure de règlement des griefs est contradictoire. Les requérants sont tenus d'établir, selon la prépondérance des probabilités, leur droit au redressement demandé. Afin d'inflirmer une décision rendue au premier niveau, ils doivent établir comment celle-ci est inexacte; un simple désaccord avec les résultats ne suffit pas. Comme le requérant n'avait pas précisé au Comité le motif pour lequel il demandait un examen au deuxième niveau, le Comité n'était pas en mesure de recommander l'annulation de la décision rendue au premier niveau. Le commissaire a souscrit à la recommandation du Comité.

Dans un autre dossier, un membre en poste dans un bureau satellite a été tenu de se présenter au Quartier général local pendant une certaine période. Il a réclamé des indemnités de voyage pour la distance entre les deux lieux, ce qui lui a été refusé, même si d'autres membres travaillant dans les mêmes circonstances y ont eu droit. Le membre a été présenté un grief, et son grief a été rejeté au premier niveau au motif que la politique de la GRC, plutôt que celle du Conseil du Trésor, s'appliquait et qu'en vertu de la politique de la GRC le lieu de travail du requérant avait été modifié pendant la durée de son affectation. Le requérant a interjeté appel et a demandé l'opinion du Comité sur la définition exacte de son lieu de travail; il a prétendu qu'il aurait dû être traité comme les membres qui avaient reçu les indemnités.

Le Comité n'a pas jugé nécessaire de se prononcer sur la distinction à faire entre la politique du Conseil du Trésor et la *Directive sur les voyages* de la GRC, car il estimait que les mêmes résultats étaient atteints dans les deux cas. Les deux documents prévoient que les indemnités de voyage visent à rembourser les frais engagés par suite d'un déplacement, et non à fournir un avantage financier aux employés. Le requérant n'avait pas fait la preuve qu'il avait engagé des dépenses additionnelles. Même s'il y avait une courte distance entre son lieu de travail habituel et le Quartier général local, il n'a pas établi qu'il avait dû se déplacer davantage ou qu'il était tenu de se présenter à son lieu de travail habituel. En outre, il n'a pas établi que sa situation était semblable à celle des autres membres qui avaient été remboursés. Le Comité a recommandé le rejet du grief.

Le commissaire a souscrit à la recommandation du Comité, soulignant que la *Loi sur la GRC* exige que le membre ait subi un préjudice pour

Le poste de président du Comité et un poste de membre sont demeurés vacants pendant tout l'exercice. La vice-présidente est devenue présidente intérimaire; le mandat de la vice-présidente et des deux autres membres du Comité a expiré en janvier 1992 et il a été reconduit pour une autre période de cinq ans.

## CAS

Comme l'indiquent les cas choisis suivants examinés par le Comité en 1992-1993, les questions dont il est saisi sont très variées. En outre, pour se prononcer sur les cas qui lui sont renvoyés, le Comité se fonde souvent sur des motifs autres que ceux invoqués par les requérants ou les arbitres du premier niveau. C'est le cas, en particulier, des dossiers touchant la procédure, par exemple le respect des délais et la qualité pour agir, aspects qui se retrouvent dans tous les griefs.

### a) Griefs

#### i) Remboursement de la Taxe sur les produits et services (TPS) lors de l'achat d'une résidence

Un membre a été muté dans un nouveau détachement. Il a acheté une nouvelle maison à un entrepreneur et s'est vu demander la taxe sur les produits et services (TPS) sur le prix d'achat. Il a réclamé le remboursement de la TPS à la Gendarmerie, qui le lui a refusé. Un peu plus de deux mois plus tard, il a déposé un grief et demandé une prorogation du délai de 30 jours prévu par l'alinéa 31(2)(a) de la *Loi sur la GRC*, au motif qu'il avait tenté d'engager la procédure applicable au grief au cours de la période de

30 jours. La Gendarmerie n'a jamais répondu à la demande de prorogation du grief, mais elle a traité du grief de la façon habituelle.

Le Comité a examiné l'affaire pour voir si le grief avait été présenté en dehors des délais et si le requérant avait droit au remboursement de la TPS qu'il avait payée pour la nouvelle maison. Comme tenu que la

Gendarmerie n'a jamais répondu à la demande de prorogation du requérant, mais qu'elle a instruit le grief de la façon habituelle, le Comité a conclu qu'une prorogation avait été accordée de façon rétroactive, en vertu du paragraphe 47.4(1) de la *Loi sur la GRC*. Il a analysé la loi établissant la TPS et la *Directive de la GRC sur la réinstallation*, et a conclu que la TPS ne pouvait être remboursée que si la dépense principale (c'est-à-dire l'achat de la résidence) l'était. Comme ce n'était pas le cas, le requérant n'avait pas droit au remboursement de la TPS. Le Comité a également souligné que, avant l'établissement de la TPS, une partie du coût des nouvelles maisons représentait l'ancienne taxe de vente fédérale (TVF) payée par l'entrepreneur sur les matériaux de construction.

Comme la TVF n'avait jamais été remboursée aux membres et que la TPS a simplement remplacé la TVF, aucune raison ne justifiait le remboursement de la TPS.

Quant à la question de savoir si le grief avait été présenté dans les délais, le commissaire a estimé qu'une prorogation ne devrait pas être accordée après l'expiration du délai initial de 30 jours. Par conséquent, il a estimé que le grief n'aurait pas dû être instruit, mais que, comme le requérant

Dans son discours du budget du 25 février 1992, le ministre des Finances a annoncé la fusion du Comité externe d'examen de la GRC et de la Commission des plaintes du public contre la GRC. Dans ses Documents budgétaires, il a fait ressortir l'objectif que vise la fusion, soit « rendre la prestation des programmes plus efficiente et [...] éviter les doubléments. »

Tout en se consacrant à son activité principale, l'examen des cas GRC, au cours du dernier exercice, le Comité s'est également employé à préparer la fusion. Le 31 mars 1993, le projet de loi C-93, dont une partie prévoit la fusion des organismes par la constitution de la Commission indépendante d'examen des activités de la GRC, était toujours à la Chambre des communes. En vertu de cette loi, les fonctions du Comité seront reprises, sans modification, par la Commission indépendante d'examen. Les membres du Comité en deviendront membres, et la vice-présidente deviendra la présidente déléguée de la nouvelle commission. Des sauvegardes ont été intégrées au projet de loi afin que la documentation obtenue par la Commission pour l'examen des griefs ainsi que des appels des mesures disciplinaires graves, des renvois et des rétrogradations ne serve pas à l'examen des plaintes du public. Lorsqu'un dossier concerne une plainte du public et un autre type de litige, la plainte du public sera examinée par le président de la Commission et l'autre litige, par la

présidente déléguée, ce qui assurera l'impartialité et l'indépendance de chaque examen. De nombreuses réunions ont eu lieu avec des représentants de la Commission des plaintes du public, visant la planification de la structure de la Commission indépendante d'examen. Il était important d'identifier les besoins en personnel de la nouvelle commission afin de pouvoir informer le personnel de son rôle dans la Commission. Par conséquent, quatre employés du Comité continueront de travailler pour la nouvelle commission. Quant aux autres, tous, à l'exception de deux, ont trouvé des postes au sein du secteur fédéral ou ont pris leur retraite.

Par suite de cette restructuration du Comité, la fonction de recherche et des communications a effectivement été abolie. Le Comité continue d'envoyer des communiqués bimensuels de ses conclusions et recommandations à la Gendarmerie. Il continue également de rédiger et de distribuer les sommaires de ses conclusions et recommandations aux détenteurs de son classeur des décisions.

Au cours de l'exercice, les membres du Comité et le personnel ont assisté au Colloque annuel canadien de la surveillance civile des corps policiers, à la réunion de l'International Association for Civilian Oversight of Law Enforcement et à une assemblée annuelle commune avec la Commission des plaintes du public contre la GRC.

Comme ceci devait être le dernier rapport annuel du Comité (voir ci-dessous), ce dernier voulait profiter de l'occasion pour exprimer ses

sincères remerciements à certaines personnes et organisations qui lui ont été associées pendant toute son existence.

#### a) La Gendarmerie royale du Canada

Depuis sa constitution, le Comité a bénéficié d'un appui considérable de la direction de la Gendarmerie, ce qui a facilité sa tâche. Le commissaire et ses officiers ont fait preuve d'une volonté sincère de se prévaloir de la procédure externe d'examen. Ils ont reçu les recommandations du Comité dans l'esprit dans lequel elles étaient faites et ils n'ont jamais hésité à informer le Comité de leurs opinions, par les voies appropriées.

Le Comité désire également exprimer son appréciation aux membres de la Gendarmerie qui ont cru en lui et ont appuyé son travail, en particulier les membres et l'exécutif du programme des représentants divisionnelles. Sans leur appui et leur encouragement précieux, le travail du Comité aurait été beaucoup plus difficile à accomplir.

#### b) Le Solliciteur général

Le Comité est responsable devant le Parlement par l'intermédiaire du Solliciteur général. Toutefois, la nature de son travail est telle qu'il ne conviendrait pas que le Solliciteur général et le président aient des contacts quotidiens. Le Solliciteur général actuel et ses prédécesseurs ont tous adopté une position tenant bien compte du besoin de reconnaître l'indépendance du Comité et de l'importance de lui offrir leur appui et leur avis en cas de besoin. Le Comité a bénéficié de cet appui et de cette compréhension de son rôle, et les en remercie.

#### c) Le Secrétaire du Solliciteur général

Même s'il ne fait pas partie du Secréariat du Solliciteur général, le Comité a toujours bénéficié d'une très bonne collaboration et d'un appui solide du sous-solliciteur général et de son personnel. Ces derniers ont dispensé appui et conseils au personnel du Comité à de nombreuses reprises. Sans leur participation active, le travail du Comité aurait été beaucoup plus difficile à accomplir.



- Comme en faisaient état les rapports annuels antérieurs, nul document n'énonce clairement la compétence du Comité. Les décisions des commissions de licenciement et de rétrogradation peuvent être portées en appel devant le commissaire par l'une ou l'autre des parties, pour quelque motif que ce soit. L'appel est renvoyé au Comité qui l'examinera avant le commissaire, à moins que le membre intéressé ne demande le contraire. La décision d'un comité d'arbitrage qui a statué qu'une allégation disciplinaire portée contre un membre a été établie ou non peut être portée en appel par l'une ou l'autre des parties, pour quelque motif que ce soit. Le membre contre qui une allégation a été établie peut interjeter appel de la peine pour tout motif; cependant, l'officier compétent ne peut interjeter appel que si la peine n'est pas prouvée par la *Lot sur la GRC*. Comme dans les cas de renvoi et de rétrogradation, à moins que le membre ne demande le contraire, ces appels sont renvoyés au Comité avant que le commissaire ne les examine, sauf dans les cas où la seule peine imposée est une ou des mesures disciplinaires simples.
- Les griefs sont encore plus complexes. En vertu de la *Lot sur la GRC*, le type de griefs examinés par le Comité est établi par règlement. Le *Règlement de la GRC* prévoit le renvoi au Comité des catégories suivantes de griefs :
- a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les
- b) les griefs relatifs à la cessation, membres, ministères et étendus aux
- c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la *Directive sur les postes isolés*, les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la *Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation*,
- e) les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative fondée sur l'un des motifs suivants : incapacité physique ou mentale, abandon de poste ou nomination irrégulière. Comme le soulignaient les rapports annuels antérieurs, le commissaire a informé le Comité que, dorénavant, les griefs touchant 17 sujets seraient visés, selon une interprétation plus large, par l'alinéa a); ce chiffre a par la suite été réduit à 16. Par conséquent, la GRC établit par règlement la compétence du Comité; le commissaire de la GRC a indiqué comment interpréter l'alinéa a) et, dans une situation donnée, les officiers de la Gendarmerie, qui agissent au nom du commissaire, décident si un grief particulier relève de la compétence du Comité. Pour autant qu'il le sache, le Comité a été saisi de tous les cas dont il devait être saisi.

« préjudice », ensuite, ils doivent respecter certains délais. Le Comité a dû régler ces questions à plusieurs reprises, car elles sont relativement nouvelles pour les membres, qui ne les avaient pas bien comprises au début. Dans le cas des appels d'une mesure disciplinaire grave, la procédure précédant le renvoi au Comité est différente : une audience interne est tenue devant un comité d'arbitrage. On remet au Comité une copie de la transcription, les pièces déposées devant le comité d'arbitrage, la décision de ce dernier, l'appel et la réplique. Même si la procédure est plus complexe que pour les griefs, elle n'est pas aussi rigide qu'une procédure judiciaire. En plus de se prononcer sur des activités particulières qui constituent ou non une inconduite, le Comité a traité de questions comme l'admissibilité de la preuve et la procédure à suivre devant les comités d'arbitrage. Il a également examiné des questions comme la crédibilité des témoins et le type de preuve à produire afin d'établir des allégations particulières. Il a également formulé des recommandations relativement à l'à-propos de la peine à imposer à un membre lorsque l'inconduite a été établie.

Les procédures visant le renvoi et la rétrogradation s'apparentent davantage aux procédures formelles de renvoi qu'aux griefs. Une commission interne examine la preuve produite contre le membre, qui est entièrement documentaire, ainsi que les témoignages ou la preuve documentaire produite par le membre, et décide si ce dernier peut répondre aux exigences du poste qu'il occupe.

En appel, le Comité reçoit une copie de la preuve documentaire et de la transcription de l'audience de la commission, ainsi que l'appel et la réplique. Il a reçu son premier dossier de renvoi et de rétrogradation au cours du présent exercice. Au 31 mars 1993, il n'avait pas encore publié ses conclusions et recommandations. Comme il représente le vaste intérêt public, lorsqu'il formule des conclusions et recommandations, le Comité tente de placer les dossiers particuliers dans un contexte plus large. Il peut examiner aussi bien des politiques de la GRC à la lumière des politiques d'autres ministères, dont certaines s'appliquent de toute évidence à la GRC, que la façon dont des questions semblables sont traitées dans le secteur privé ou dans d'autres services de police. Au besoin, il n'hésite pas à recommander à la GRC de modifier certains aspects de ses politiques afin de respecter les règles de la justice naturelle, par exemple, ou de fournir un cadre d'application de la politique qui est plus souple.

Cependant, dans la majorité des cas, le règlement d'un grief particulier concerne l'application et l'interprétation exactes d'une politique de la GRC. Puisque les procédures prévues par la *Loi sur la GRC* étaient relativement nouvelles pour la Gendarmerie comme pour ses membres, le Comité a pris grand soin, au cours des premières années de l'exercice de son mandat, d'examiner et d'appliquer divers principes du droit et de la procédure administrative aux membres et à la direction de la Gendarmerie.

CADRE GÉNÉRAL

Le Comité externe d'examen de la GRC a été constitué en vertu des

modifications apportées en 1986 à la *Loi sur la GRC*. Il a pour mandat de

procéder à l'examen indépendant des griefs ainsi que des appels des mesures

disciplinaires graves, des renvois et des rétrogradations interjetés par les

membres de la GRC.

Les membres civils et réguliers de la GRC n'ont pas le droit d'adhérer à

un syndicat et ne peuvent négocier collectivement; ils ne sont donc pas

assujettis aux procédures de règlement des griefs établies par la *Loi sur les*

*relations de travail dans la fonction publique* ou le *Code canadien du*

*travail*. Le Comité constitue donc leur principale voie de recours s'ils ont un

différend avec leur employeur.

Les questions relevant de la compétence du Comité (voir

ci-dessous) lui sont renvoyées par les officiers de la GRC, au nom du

commissaire. Dès que le personnel du Comité s'est assuré que la

documentation reçue de la GRC est complète, le président l'examine.

Différentes options s'offrent à ce dernier :

a) être d'accord avec la décision de la Gendarmerie et en

informer les parties ainsi que le commissaire de la GRC;

b) ne pas être d'accord avec la décision de la Gendarmerie et transmettre aux parties et au

commissaire de la GRC ses conclusions et recommandations;

c) convoquer une audience pour

examiner l'affaire et nommer le ou les membres du Comité qui tiendront l'audience. Après

celle-ci, le ou les membres désignés transmettront aux parties et au commissaire les

conclusions et recommandations du Comité.

En pratique, même s'il est d'accord en substance avec la décision de la

Gendarmerie, le président transmet aux parties et au commissaire des

conclusions et recommandations expliquant pourquoi la décision de la

Gendarmerie est adéquate.

Le commissaire n'est pas tenu d'accepter les conclusions et

recommandations du Comité, mais il doit fournir au Comité et aux parties les

raisons motivant sa décision. En pratique, il adopte habituellement les

conclusions et recommandations.

Les trois systèmes établis par la *Loi sur la GRC* sont différents, mais ils sont

régis par des procédures semblables. Dans le cas des griefs, il s'agit d'une

étude de dossier. Il n'y a aucune audience interne et les documents

fournis au Comité sont le grief du membre, le rapport du comité

consultatif sur les griefs, la décision de l'arbitre du premier niveau de la

Gendarmerie (« arbitre du premier niveau »), toute la correspondance

échangée par le membre et la direction, ainsi que tous les autres

documents relatifs au grief. Même s'il s'agit d'une procédure relativement

souple, la *Loi sur la GRC* impose des obligations précises aux membres :

d'abord, ils doivent avoir subi un





# TABLE DES MATIÈRES

## PARTIE I

Introduction ..... 1

Cadre général ..... 1

Compétence ..... 3

Relations avec d'autres organismes ..... 4

a) La Gendarmerie royale du Canada ..... 4

b) Le Solliciteur général ..... 4

c) Le Secrétaire du Solliciteur général ..... 4

## PARTIE II

L'année en rétrospective ..... 5

Cas ..... 6

a) Gréfs ..... 6

i) Remboursement de la Taxe sur les produits et services (TPS) lors de l'achat d'une résidence ..... 6

ii) Les frais de transport et de repas ..... 7

iii) Plan garanti de remboursement des pertes immobilières ..... 8

iv) Remboursement des frais légaux lors de la réinstallation ..... 9

v) Politiques relatives à la résidence ..... 10

vi) Indemnités de voyage ..... 12

vii) Profils linguistiques des postes annoncés dans les bulletins sur les possibilités d'emploi ..... 13

viii) Classification des postes des membres civils ..... 15

b) Mesures disciplinaires ..... 17

i) Conduite désordonnée ..... 17



---

# MEMBRES DU COMITÉ

---

*Président*

Vacant

*Vice-présidente et présidente intérimaire*  
F. Jennifer Lynch, c.r.

*Membres*

Joanne McLeod, CM, c.r.  
William Millar





Comité externe d'examen de la  
Gendarmerie royale du Canada



Chairman    Président

Royal Canadian Mounted Police  
External Review Committee

le 30 juin 1993

L'honorable Doug Lewis, C.P., c.r.  
Soliciteur général du Canada  
13<sup>e</sup> étage  
Edifice Sir Wilfrid Laurier  
340 ouest, avenue Laurier  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0P8

Monsieur le ministre,

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* et au mandat que vous m'avez confié de remplacer le président, je vous remets le rapport annuel du Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada pour l'année financière 1992-1993, pour que vous puissiez le déposer devant le Parlement.

Ce septième rapport annuel devait être le dernier du Comité. Cependant les circonstances ont changé et le Comité ne fusionnera pas avec la Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada dans un avenir rapproché. Je suis fier de l'organisme qui s'est développé au cours des sept dernières années, et surtout du professionnalisme de son personnel. Nous continuerons d'exécuter notre mandat en vertu de la Loi sur la GRC jusqu'à ce que le Parlement décide de le modifier.

Je profite de cette occasion afin de vous remercier, ainsi que vos prédécesseurs, le Commissaire, les officiers et les membres de la GRC, de votre appui continu au cours des sept dernières années.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le ministre, l'expression de mes sentiments respectueux.

La présidente intérimaire

F. Jennifer Lynch, c.r.

P.O. Box 1159, Station 'B'  
Ottawa, Ontario K1P 5R2

Casier postal 1159, succursale 'B'  
Ottawa (Ontario) K1P 5R2

ISBN 0-662-59807-5

N° de cat. JS74-1/1993

© Ministre des Approvisionnement et Services Canada 1993

7

DE LA  
GENDARMERIE  
ROYALE  
DU CANADA

COMITE  
EXTERNE  
D'EXAMEN

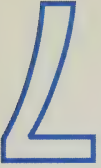
1992-1993

RAPPORT  
ANNUEL









COMITÉ  
EXTERNE  
D'EXAMEN  
DE LA  
GENDARMERIE  
ROYALE  
DU CANADA

1992-1993

RAPPORT  
ANNUEL



CAI  
SG 68  
-A 56

---



---

# ANNUAL REPORT

---

**1993-1994**

---

R O Y A L  
C A N A D I A N  
M O U N T E D  
P O L I C E

---

**EXTERNAL  
REVIEW  
COMMITTEE**

---

8





---

# ANNUAL REPORT

**1993-1994**

---

R O Y A L  
C A N A D I A N  
M O U N T E D  
P O L I C E

---

EXTERNAL  
REVIEW  
COMMITTEE

---

8

© Minister of Supply and Services Canada 1994

Cat. No. JS74-1/1994

ISBN 0-662-61222-1







June 30, 1994

The Hon. Herb Gray  
Solicitor General of Canada  
13th Floor  
Sir Wilfrid Laurier Building  
340 Laurier Avenue West  
Ottawa, Ontario  
K1A 0P8

Mr. Minister:

I hereby submit, for tabling in Parliament, the Annual Report of the RCMP External Review Committee for the fiscal year 1993-94, pursuant to section 30 of the *Royal Canadian Mounted Police Act*.

This report is the Committee's eighth and reflects the ongoing commitment of a highly professional staff. We are proud to provide consistently high quality services while also achieving substantial economic savings.

I wish to take this opportunity to thank you for your continuous support of the work of the Committee. I also want to thank RCMP Commissioner Inkster and his management team, as well as the RCMP Divisional Staff Relations Representatives for their sincere efforts which improve staff relations within the Force.

Yours truly,

F. Jennifer Lynch, Q.C.  
Acting Chairperson



---

# COMMITTEE MEMBERS

---

## *Chairperson*

Vacant

## *Vice-Chairperson and Acting Chairperson*

F. Jennifer Lynch, QC

## *Members*

Joanne McLeod, CM, QC<sup>1</sup>

William Millar

---

<sup>1</sup>Ms McLeod resigned from the Committee effective 1 September 1993

---



---

# CONTENTS

---

INTRODUCTION .....	1
BACKGROUND .....	1
JURISDICTION .....	2
RELATIONSHIP WITH OTHER ORGANIZATIONS .....	3
A) <i>The Royal Canadian Mounted Police</i> .....	3
B) <i>The Solicitor General</i> .....	4
C) <i>The Solicitor General Secretariat</i> .....	4
THE YEAR UNDER REVIEW .....	5
CASES .....	6
A) <i>Grievances—Part III of the RCMP Act</i> .....	6
i) <i>Language Profiles in Job Opportunity Bulletins</i> .....	6
ii) <i>Medical Discharge</i> .....	10
iii) <i>Correct interpretation of the Travel Policy applicable to the RCMP</i> .....	12
iv) <i>Relocation Policy</i> .....	14
v) <i>Civilian Member Classification</i> .....	27
vi) <i>Occupational Health and Safety</i> .....	29
B) <i>Discipline—Part IV of the RCMP Act</i> .....	29
i) <i>Disgraceful Conduct: Taking Items From a Store</i> .....	29
ii) <i>Disgraceful Conduct and Disobeying a Lawful Order: Driving an RCMP Vehicle</i> .....	32
iii) <i>Disgraceful Conduct: Old Act and New Act</i> .....	33
C) <i>Discharge and Demotion—Part V of the RCMP Act</i> .....	35

---





---

# INTRODUCTION

---

---

## BACKGROUND

---

The RCMP External Review Committee was created by the 1986 amendments to the *RCMP Act*. The Committee's mandate is to provide an independent review of grievances, formal discipline, and discharge and demotion appeals filed by members of the RCMP.

Regular and civilian members of the RCMP are not allowed to join a union and are not able to bargain collectively; consequently they are not subject to the grievance resolution procedures established under the *Public Service Staff Relations Act* or the *Canada Labour Code*. The Committee is their main recourse, if they have a dispute with their employer.

Matters coming within the Committee's jurisdiction (see *Jurisdiction* at p. 2 below) are referred to it by officers of the RCMP on behalf of the Commissioner. Once Committee staff have ensured that the material received from the RCMP is complete, the Chairperson reviews it. The Chairperson has the following options:

- a) to agree with the disposition of the matter by the RCMP and so advise the parties and the Commissioner of the RCMP;
- b) to disagree with the disposition of the matter by the RCMP and advise the parties and the Commissioner of the RCMP of the Chairperson's findings and recommendations; or
- c) to initiate a hearing to consider the matter and designate the member(s) of the Committee who will conduct the hearing. Following the hearing, the member(s) designated will

provide the Committee's findings and recommendations to the Commissioner and the parties.

In practice, even when in substantial agreement with the Force's disposition of a matter, the Chairperson will provide the Commissioner and the parties with findings and recommendations explaining why the Force's disposition is appropriate.

The Commissioner is not required to follow the Committee's findings and recommendations, although if he does not follow them he is required to provide the Committee and the parties with an explanation. In practice, the Commissioner has usually followed the findings and recommendations.

The grievance, formal discipline, and discharge and demotion systems established by the *RCMP Act* are different, although they share procedural similarities. In the case of grievances, the process is a paper-based one. There are no internal hearings and the material provided to the Committee consists of the member's grievance, the report of a Grievance Advisory Board (depending on the nature of the grievance), the decision of the Force's first level adjudicator ("Level I adjudicator"), correspondence exchanged between the member and management, and any other documentation relevant to the grievance.

Although a relatively informal process, the *RCMP Act* imposes specific obligations on members: first that they be "aggrieved" and second that they respect certain time limits. The Committee has had to address these issues on a number of occasions, as they are relatively new

---

---

to the membership and are still not fully understood.

When the case is an appeal of formal discipline, there is a different process prior to the referral to the Committee: an internal hearing before an Adjudication Board. The Committee is provided with a copy of the transcript, any exhibits filed before the Board, the Board's decision, the appeal and the reply.

Although more formal than grievances, the process is not as formal as a court proceeding. In addition to addressing the question whether particular activities constitute misconduct and recommending the appropriate sanction to be imposed on a member when misconduct has been established, the Committee has addressed questions such as the admissibility of evidence and procedure before Adjudication Boards. It has also considered issues such as credibility of witnesses and the type of evidence required to establish particular allegations.

Discharge and demotion proceedings are more akin to formal discharge proceedings than to grievances. An internal Discharge and Demotion Board reviews the evidence against a member, which is entirely documentary, and testimony or documentary evidence for the member, and determines whether the member is able to fulfil the requirements of the position the member occupies. On appeal, the Committee receives a copy of the documentary material, a copy of the transcript of the Board proceedings, as well as the appeal and the reply. The Committee received its first discharge and demotion matter during 1992-93 and completed its review during 1993-94. This case is discussed below.

Because it represents the broad public interest, the Committee tries to place particular issues in a broader context when making its findings and recommendations. This ranges from reviewing RCMP policies in light of policies in other government departments—some of which clearly apply to the RCMP—to considering how similar issues are dealt with in private sector environments, or in other police forces. Where appropriate, the Committee has not hesitated to recommend that aspects of RCMP policy be changed to respect the rules of natural justice, for example, or to provide for a more workable policy.

In most cases, though, the resolution of a particular grievance has turned on the correct application and interpretation of RCMP policy. Since the procedures under the *RCMP Act* were relatively new for the Force and its members, in the early years of its mandate the Committee has taken great care to review and explain various principles of administrative law and procedure to both members and management of the Force.

---

## JURISDICTION

---

As noted in previous annual reports, the Committee's jurisdiction is not clearly spelled out in any one place. Decisions of discharge and demotion boards may be appealed to the Commissioner by either party on any ground. Unless the member requests otherwise, before the Commissioner considers the appeal it is referred to the Committee for review.

The decision by an adjudication board that an allegation of misconduct against a member has or has not been established may be appealed by either

---

party on any ground. The member against whom an allegation has been established may appeal the sanction imposed on any ground; the appropriate officer, however, may only appeal on the ground that the sanction is not one provided for by the *RCMP Act*. As in the case of discharge and demotion, unless the member requests otherwise, these appeals are referred to the Committee before the Commissioner reviews them. Where formal disciplinary proceedings result in the imposition of sanctions which are informal in nature, the *RCMP Act* does not currently require the Force to forward the matter to the Committee; however the Commissioner has requested that the Committee review these matters in the future. The Acting Chairperson has agreed, provided that such reviews can be accomplished within the Committee's resources.

Grievances are even more complicated. Under the *RCMP Act*, the type of grievances to be reviewed by the Committee are to be established by regulation. The *RCMP Regulations* provide that grievances relating to the following matters are to be referred to the Committee:

- a) the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members;
- b) the stoppage of pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the *RCMP Act*;
- c) the Force's interpretation and application of the *Isolated Posts Directive*;
- d) the Force's interpretation and application of the *Relocation Directive*; and
- e) administrative discharge on the grounds of physical or mental disability, abandonment of post or irregular appointment.

As reported in previous annual reports, the Commissioner advised the Committee that grievances dealing with a list of 17 subjects would be interpreted to fall within the ambit of paragraph (a); this was subsequently reduced to 16. Hence, the RCMP establishes by regulation what the Committee's jurisdiction will be; the Commissioner of the RCMP has indicated how paragraph (a) is to be interpreted; and, in any given situation, officers of the Force, acting on behalf of the Commissioner, determine whether a particular grievance falls within the Committee's jurisdiction. The Committee has been advised of a matter that might have fallen within the Committee's jurisdiction but which was not referred to the Committee. This matter is currently being pursued with the Force.

---

#### RELATIONSHIP WITH OTHER ORGANIZATIONS

---

In carrying out its work, the Committee relies on the cooperation of a number of individuals and organizations.

##### A) *The Royal Canadian Mounted Police*

Since its creation, the Committee has enjoyed a high degree of support from both management and membership of the Force and this has made the Committee's task easier to accomplish. The Commissioner and his officers have demonstrated a sincere willingness to benefit from the external review process. They have taken the Committee's recommendations in the spirit in which



---

they were made, and they have never hesitated to advise the Committee, through appropriate channels, of their views.

Similarly, the members of the Force have had faith in the Committee and supported its work, particularly the members and Executive of the Division Staff Relations Representative program. Without their active support and encouragement, the Committee's work would be much more difficult to accomplish. The Committee feels that the fact that, to the best of its knowledge, only one member has asked that his matter not be referred to it is testimony to the value members perceive the Committee adds to the grievance, discipline and discharge and demotion processes.

In early 1994, Commissioner Inkster announced that he would be resigning from the RCMP several months later. The Committee would like to make particular note of the support it has received from Commissioner Inkster. He has demonstrated himself to be open and receptive to the benefits of the external review process and has not hesitated to follow the vast majority of the Committee's recommendations. In those instances in which he has not followed the Committee's recommendations, he has been forthright in explaining how and why he disagreed with the Committee. The Committee has enjoyed a thoroughly professional and respectful relationship with Commissioner Inkster who leaves an admirable legacy of leadership. It looks forward to enjoying a similar relationship with his successor.

#### *B) The Solicitor General*

The Committee is responsible to Parliament through the Solicitor General. The nature of its work, though, is such that it would be inappropriate for there to be any day-to-day discussion between the Solicitor General and the Chairperson. The current Solicitor General and his predecessors have all struck an excellent balance between the need to recognize the Committee's independence and the importance of offering support and advice when required. The Committee has benefitted from this support and understanding of its role, and greatly appreciates it.

#### *C) The Solicitor General Secretariat*

Although not a part of the Solicitor General Secretariat, the Committee has consistently enjoyed a high degree of cooperation and support from the Deputy Solicitor General and his staff. They have provided Committee staff with advice and support on many issues. Without their active participation, the Committee's work would be much more difficult to accomplish.

In addition, the Committee has long benefitted from a Memorandum of Understanding between itself and the Solicitor General Secretariat. Under this Memorandum, staff of the Secretariat provide a number of administrative, financial and human-resource services to the Committee; given the Committee's size it would be impractical for it to attempt to provide these services itself. In their own way, the Committee and the Secretariat are forerunners in the trend to the provision of common services.



---

# THE YEAR UNDER REVIEW

---

In his Budget Speech on February 25, 1992, the Minister of Finance announced that the RCMP External Review Committee and the RCMP Public Complaints Commission would be amalgamated. The Budget Papers emphasized that the consolidation was intended "...to achieve savings in administrative overhead and other efficiencies in program delivery, and to avoid duplication."

At the beginning of 1993-94, Bill C-93, part of which provided for the amalgamation through the creation of the Independent Review Commission for the RCMP, was still before the House of Commons. Under this legislation, the functions of the Committee were to be taken over, without change, by the Independent Review Commission. The members of the Committee were to become members, and the Vice-Chairperson was to become Deputy Chairperson of the new Commission.

Bill C-93 was defeated in the Senate on June 10, 1993. Much of the Committee's administrative effort to that point had been devoted to preparing for either the amalgamation or an appropriate financial downsizing to reflect the exigencies of the economy. A number of positions had been declared surplus and the Committee's work had been restructured. In addition, the Committee was required to quit the premises leased for it by the Department of Public Works and Government Services; the defeat of Bill C-93 meant that it was unable to co-locate with the Public Complaints Commission as had been planned.

By year-end these issues had all been resolved. After being housed in temporary offices on two occasions, the Committee finally moved into its new, permanent offices in early March. As the Committee is in the same building as the RCMP Public Complaints Commission, the two organizations have been able to amalgamate their libraries, thereby reducing personnel and acquisition costs. The Committee's staff requirements have been realigned and new personnel were to be in place by the beginning of 1994-95. Unfortunately two staff members, who would have worked for the Independent Review Commission had to be declared surplus to the Committee's current requirements. As of 31 March 1994 these individuals had not found permanent alternative employment; however, they are covered by the government's Workforce Adjustment Directive and are guaranteed a reasonable job offer.

Since the February 1992 Budget, the Committee has reduced its staff by two-thirds (from 15 to 5) and its budget requirements by more than one-half (from \$1.5 million to \$700,00). At the same time, the number of matters referred to the Committee has increased from 33 in 1991-92 to 56 in 1993-94.

Given the significant reductions the Committee has made to its operating budget over the last two years, it is of the view that there are no further savings to be achieved through an amalgamation with the Public Complaints Commission. Indeed, there is a possibility that an amalgamation at this point could result in increased expenditures.

The Committee continues to send regular communiqués of its Findings and Recommendations to the Force. It also distributes Summaries of its Findings and Recommendations to the holders of its Decisions binder. By all reports, these Summaries are very well received and are seen as being useful to both management and membership of the Force. In addition, Committee staff have had a number of discussions with Force representatives regarding the possibility of making depersonalized copies of the Committee's Findings and Recommendations available to all members of the RCMP.

During the year, members of the Committee and staff attended the Canadian Symposium on Police Oversight of Law Enforcement and the meeting of the International Association of Civilian Oversight of Law Enforcement.

The position of Chairperson of the Committee and one member's position remained vacant throughout the year. The Vice-Chairperson continued as Acting Chairperson. Ms Joanne McLeod, QC, CM, resigned from the Committee effective 1 September 1993. Ms McLeod, a member of the Committee since its inception, will be missed as for her valuable contribution to the Committee's work. As of 31 March 1994, Ms McLeod's position on the Committee had not been filled.

---

## CASES

---

As can be seen from the following selection of cases reviewed by the Committee during 1993-94, the issues dealt with by the Committee are varied. In addition, grievances referred to the

Committee are often decided on different grounds than those identified by grievors and/or Level I adjudicators. This is particularly the case with procedural issues, such as time-limits and standing, which cut across all grievances. The case numbers in bold print at the beginning of each case refer to the number in the Committee's Decisions binder.

### **A) GRIEVANCES-PART III OF THE RCMP ACT**

#### **i) *Language Profiles in Job Opportunity Bulletins***

The Committee continued to receive a large number of grievances related to the Force's identification of language requirements for the staffing of positions covered by its Unit Bilingual Complement (UBC) system. Under this system, rather than identify a linguistic profile for each position in a given detachment or section, the Force determined the number of bilingual members and their levels required to meet the Force's obligations under the *Official Languages Act* for each work unit. When a position was to be staffed, a determination was made whether the required profile for the unit was met; if it was, no formal linguistic requirements were part of the Job Opportunity Bulletin (JOB); if it was not met, the JOB indicated the required profile to meet the UBC and members had to meet this prerequisite in order to be eligible to compete for the position. In addition to identifying linguistic profiles, JOBS also indicated whether the member had to meet the profile in order to be considered (priority I) or whether the member would be allowed to undergo language training

---

after appointment in order to meet the profile (priority II).

**G-81** Six members grieved the bilingual profile associated with the staffing of a Sergeant's position. They argued that staff already in the section were able to offer services in the second official language and requested that the profile and the priority associated with the staffing be reduced. The Level I adjudicator held that the members had not demonstrated that they were affected or "aggrieved" by the staffing action as none had applied for the position or indicated any desire to apply for it. Consequently the grievance was denied.

The members had argued that the staffing action was a promotional opportunity and all members of the Force are affected by promotional opportunities. The Committee acknowledged that on a strictly hypothetical level this was correct, but agreed with the Level I adjudicator that there was no evidence that the members were directly aggrieved by the linguistic profile. It noted, as it has in previous matters, that s. 31(1) of the *RCMP Act* requires a more direct impact on an individual in order to be able to file a grievance.

The Commissioner agreed with the Committee's recommendation.

**G-82** A member grieved the priority associated with a staffing action. He argued that the priority was too high as the number of bilingual supervisory positions was too high. The grievor asked that the JOB be reissued with a lower priority. The Force argued that its identification was correct and that, in any event, the grievor was not aggrieved and

had no standing as he could compete for an identical position for which a lower priority had been identified. Upon investigation it turned out that there were two forms purporting to identify the linguistic needs for the section, but neither had been completed according to policy.

The Level I adjudicator decided that it was not his role to determine what the real UBC was or to determine which form was the accurate one. He ordered that the UBC be redetermined and that the staffing action be recommenced. He did not order that the priority be reduced. The grievor pursued the matter to Level II, arguing that he did not obtain the redress he sought, that the Level I adjudicator should have determined the appropriate UBC and that the redetermination would not be conducted objectively.

The Committee found that the grievor did have standing: although he could have competed for the other position, his chances for advancement were lessened by only being able to compete for one position. The Committee agreed with the Level I adjudicator that there was sufficient doubt about the correct UBC to set aside the original determinations. As it did not have enough information to determine the correct UBC, it recommended that the matter be returned to the Unit Commander.

The Committee felt that the grievor's argument that a redetermination would not be conducted objectively was premature; if that turned out to be the case a subsequent grievance could be filed. The Committee recommended that the grievance be upheld, but that the specific remedy sought by the



---

grievor—reduction of the priority—not be granted.

The Commissioner agreed with the Committee's recommendation.

**G-83** A member grieved the linguistic requirements for the staffing of a position, noting that they would prevent a well-qualified and experienced person from applying. In addition, the grievor submitted a number of arguments suggesting that the profile was not accurate. The Level I adjudicator denied the grievance on the grounds that the grievor had not shown how he was personally affected by the staffing action and, therefore, was not aggrieved.

The Committee disagreed with the Level I adjudicator. It felt that the grievor's reference to a well-qualified and experienced candidate was a clear reference to himself and that he should not be penalized for imprecise drafting style. On the substantive issue—whether the UBC had been properly determined—the Committee was of the view that the determination had been based on the requirements of the position, and not the needs of the unit, as required by policy. Consequently it recommended that the grievance be upheld and that the UBC be redetermined.

The Commissioner agreed with the Committee and ordered that the UBC be redetermined, although he noted that the grievor might still be excluded from consideration under the correctly-determined UBC.

**G-84** A member grieved the linguistic requirements in a JOB; however he did not indicate how he was affected by them. The Level I adjudicator denied the grievance on the ground that the member

was not aggrieved. The member provided no additional material to the Committee and it upheld the Level I adjudicator's denial and recommended that the grievance be denied.

The Commissioner agreed with the Committee.

**G-101** A member applied for a position and subsequently grieved the priority associated with the staffing action. The Level I adjudicator denied the grievance on the grounds that the grievor had not demonstrated how he was aggrieved by the linguistic profile and that there were other mechanisms available to address his situation (under the *RCMP Act*, the grievance system is only available where there are no other dispute-resolution mechanisms).

The Committee found that the member had not been refused consideration for the position. The grievor's only complaint seemed to be that by virtue of the lower priority assigned to the staffing action, more candidates could apply and, therefore, the grievor's chances of being successful were lower. The Committee concluded that the member's grievance was not directed as much at the particular staffing action as at the implementation of the Force's Official Languages Policy within the division and the notion of the UBC. The Committee, having previously determined that the grievance system does not permit "policy" grievances of this type, concluded that the member had no standing to present his grievance and recommended that it be denied.

The Commissioner agreed with the Committee's analysis and rejected the grievance.

---

**G-103** A member had previously successfully grieved the linguistic profile of a staffing action. The linguistic profile was reevaluated at a lower level. The member was acting in the position and grieved again. He also grieved the fact that there was no requirement for supervisory experience in the requirements for the position.

The Level I adjudicator found that Force policy had been followed and that the linguistic profile had been determined after a consideration of all relevant material. The adjudicator was of the view that there was adequate justification for the linguistic profile and priority of the staffing action. He was also of the view that supervisory experience would be considered when ranking candidates and its absence from the requirements of the position did not justify cancelling the staffing action.

The Committee noted that the issue of supervisory experience was not currently within its jurisdiction (see *Jurisdiction*, p. 2, above) and so provided no advice on this issue. The Committee found that there was sufficient material on file to justify the linguistic profile assigned to the staffing action and recommended that the grievance be denied on this point. With regard to the priority, the Committee was of the view that there was material on file that showed evidence of a bias against persons who have attained a level of linguistic ability after language training and that this reasoning was flawed and had affected the determination of the required priority. Consequently the Committee recommended that the grievance be upheld on this ground and that the priority be redetermined.

The Commissioner agreed with the Committee's recommendation that the grievance be denied with regard to the linguistic profile. However, he disagreed with the Committee's recommendation that it be upheld with regard to the priority. He was of the view that there was adequate justification to require priority I staffing and that the officer whose views the Committee had found to be biased would play no part in the selection of the successful candidate. With regard to the supervisory aspect, the Commissioner was of the view that if the grievor had presented this aspect of his grievance separately, he would not have been successful as he had not demonstrated how he had been aggrieved by the failure to include supervisory experience in the requirements of the position. For these reasons the Commissioner denied the grievance.

**G-108** A member at Training Academy grieved the linguistic profile for the staffing of a supervisory position in his section. He claimed that the Force had identified a need for too many bilingual instructors for the unit's needs and, as a result, had identified a need for too many bilingual supervisors. The number of bilingual instructors was based on a ratio of two students to one instructor, while the proportion of bilingual supervisors to the total number of supervisors was similar to the proportion of bilingual instructors to the total number of instructors. The Level I adjudicator did not specifically address the issue of bilingual instructors, but felt that logic and good sense dictated that a similar proportion of supervisors be bilingual.

The Committee considered both aspects of the grievor's submissions. It



---

noted that the instructors' clients were recruits and it was open to management to determine the ratio of recruits to instructors. This ratio should not be different depending on which official language was being used. Given the ratio determined by management, the number of bilingual instructors could be objectively determined based on the number of recruits in a training troop. This management had done and the Committee saw no reason to interfere with management's determination.

In the Committee's view, the supervisors' clients were the instructors. All participants in the language-determination process seemed to have made a fundamentally incorrect assumption regarding the first official language of bilingual instructors and the need to supervise them in the second official language. While it is true that in bilingual regions of the country (Training Academy is a designated bilingual region), the *Official Languages Act* entitles persons to be supervised in the official language of their choice, the likelihood of all bilingual instructors choosing to be supervised in the same official language was slim and presupposed that they all had the same first official language; this assumption could not be supported.

The Committee felt that the Force had not objectively considered the need for supervision in the second official language and so it could not support the same ratio of bilingual supervisors as instructors. Consequently it recommended that the grievance be upheld. As the Force had already decided to change its method of identifying language requirements in bilingual regions, the Committee

recommended that its analysis be taken into account in the determination of the new requirements for the staffing action.

The Commissioner had not issued his decision in this matter by 31 March 1994.

## ii) *Medical Discharge*

**G-85** A member suffered from Post Traumatic Stress Disorder (PTSD) as a result of a series of incidents which had occurred while he was on duty. As a result, the member was off duty for a prolonged period of time. Due to a lack of communication among the various parties to the matter (divisional headquarters, the detachment, sub-division headquarters, the grievor and his medical professionals) the grievor was under the impression that his medical professionals had ordered that he was to receive no contact from the Force for a period of six months. While the Force was aware of this impression, various members did initiate contact with the grievor under a variety of circumstances. The member also contacted the Force on occasion. It would appear that some of these contacts aggravated what was already a very difficult situation. Some 18 months after the member went off-duty, the Force initiated medical discharge procedures.

In line with the procedures then in place, the divisional Health Services Officer (HSO), one of his assistants and a medical practitioner nominated by the grievor reviewed the medical information regarding the grievor. Part of this information was a letter written by the grievor's clinical psychologist which stated that, given the Force's refusal to leave the grievor alone, there was no likelihood that he would be able to return

---

to his employment with the Force. Consequently, the medical board recommended to the Divisional Commanding Officer (CO) that the grievor be discharged from the Force for medical reasons. The CO agreed and advised the grievor, who then filed his grievance.

Despite being sympathetic to the grievor, the Level I adjudicator could find no error of fact or process and no evidence of bias or prejudice in the application of policy. Consequently he denied the grievance. The grievor sought a Level II decision based on a full review of his case.

The Committee found that the RCMP has a right, and even a duty, to ensure that its members are medically fit—both physically and mentally—to perform their duties. It also found that the grievor was suffering from PTSD and that this was aggravated by actions of the Force, particularly local detachment personnel, as a result of a distinct lack of understanding of the grievor's condition. The Committee also found that the procedure adopted in creating the medical board was flawed. It was of the view that the HSO had already determined that the grievor was unfit for continued employment in the Force before convening the medical board on which he sat, and that the Board did not ask itself the correct question: whether the member could return to duty within a reasonable time. Consequently the Committee found that it had not been established that the grievor should be discharged; however, as it did not have any information regarding the grievor's current medical condition, it could not recommend that the grievor be returned to duty. Consequently it recommended

that a new medical board be convened to answer the correct questions and make a new recommendation.

The Commissioner disagreed with the Committee. He noted, as had the Committee, that the grievor had not objected to the role played by the HSO and, as he found no evidence of bias against the grievor, was not prepared to agree that the HSO's presence on the board was fatal. He also noted the views of the grievor's clinical psychologist, who was on the medical board, and concluded that there was no evidence the grievor would be able to return to duty. Consequently he ordered that the grievor be discharged.

**G-96** Another member from the same detachment had been off duty for a prolonged period for stress-related illness. A medical board was convened and recommended that the member be discharged for medical reasons. The member had already filed a grievance against the decision to commence medical-discharge proceedings. The CO, acting on the recommendation of the medical board, ordered the member discharged. The member grieved and sought the cancellation of the medical discharge proceedings.

The Level I adjudicator partially upheld the grievance on the grounds that the participation of the HSO on the medical board, to which the grievor had consistently objected, called the board's recommendation into question. He ordered that a new medical board be convened. The grievor pursued the matter to Level II as he still wanted the medical discharge process stopped in its entirety.

---

Prior to the Committee making a finding and recommendation, the Level II adjudicator in the grievance against the institution of medical discharge proceedings (a matter which is not currently referred to the Committee—see *Jurisdiction* at p. 2, above) upheld the member's grievance and declared the medical discharge proceedings to be a nullity. The Force advised the Committee that it felt the grievance before the Committee had become moot (*i.e.* hypothetical) and asked that it proceed no further; the grievor agreed.

Given the rather unusual set of circumstances, the Committee agreed that the matter was moot and recommended that the Commissioner deal with the matter no further. He agreed with the Committee and considered the matter closed.

**iii) *Correct interpretation of the Travel Policy applicable to the RCMP***

A number of members in a division became dissatisfied with the way in which the division was handling claims for reimbursement of meals taken in the general vicinity of detachment headquarters. The Committee was advised informally that there were "hundreds" of claims submitted, most of which were denied and many of which denials were then being grieved. The Committee received a number of these grievances in 1993-94. Based on a quick review of the files received, it became apparent that they all raised basically similar issues. As a consequence, the Committee chose to analyze one file in depth in order to determine the best approach to deal with the remainder.

**G-86** A member was involved in transporting a prisoner from a penitentiary to an international airport in order to extradite the prisoner out of the country. The member claimed that, as a result, he was unable to eat his normally-scheduled mid-shift meal at the usual time and place, and so had to purchase a commercially-prepared meal. He claimed reimbursement for the cost of the commercially-prepared meal. This claim was denied on the grounds that it was not permitted by applicable divisional policy.

The member grieved, claiming that his entitlement was to be determined according to the travel policy then applicable to the Public Service (known as Personnel Management Manual chapter 370, or PMM 370) and not the divisional policy. His grievance was denied at Level I on the basis of the divisional policy.

The Committee reviewed provisions of the current and previous *RCMP Acts* and *RCMP Regulations* in order to determine who had authority to adopt travel policy for the RCMP. It concluded that only the Treasury Board had such authority and that, as a consequence, so-called RCMP policy, whether national or divisional, could only apply to the extent that it substantially reproduced the policy approved by Treasury Board.

The Committee then attempted to determine whether the divisional policy substantially reproduced the Treasury Board policy. Treasury Board policy was held to be PMM 370, subject to specific modifications set out in annexes to two Treasury Board Minutes dating back to the early 1970s. The Committee came to the conclusion that neither the



---

national RCMP policy, nor the divisional policy in question substantially reproduced the actual Treasury Board policy on the point in issue. As a result, the Committee concluded that the member's claim had been denied on inappropriate grounds.

It did not, however, recommend that the grievor's claim be reimbursed automatically as it was necessary to consider the claim in light of the actual Treasury Board policy. The Committee found that it was not appropriate for it, or the Commissioner, to make this determination in this case and so it recommended that the grievor's claim be referred back to the division for a new decision in accordance with the actual policy, as identified by the Committee. The Committee also recommended that the Force and the members whose other, similar grievances were pending negotiate an arrangement under which their claims would be reconsidered at the divisional administrative level. The Committee indicated it would hold these other grievances in abeyance to allow such an arrangement to be negotiated. Finally the Committee recommended that the Force seek clarification from Treasury Board of the meaning of some of the more obscure elements of its policy, as well as a new policy integrating the contents of the Treasury Board Minutes with the main policy.

The Commissioner agreed with the Committee's recommendations. As of 31 March 1994, the Committee had not been formally advised what course of action was being taken regarding either the pending claims or the grievances still before it.

**G-109** Another member in the same division attended a conference outside the division. Some meals were provided by the conference organizers. Due to having experienced delay at an earlier meal, the member purchased a commercially-prepared meal and sought reimbursement from the Force. His request was denied. The member grieved and argued that under the Treasury-Board approved policy (which, he argued, was PMM 370) he was entitled to be reimbursed the cost of his meal. The Level I adjudicator denied the grievance on the grounds that both PMM 370 and the Force's Administration Manual quite specifically denied reimbursement under the circumstances.

The Committee reiterated its conclusions in the previous matter that the Treasury-Board policy applicable to the RCMP was PMM 370 as modified by the Treasury Board Minutes and that the Force's national and divisional Administration Manuals could only be relied on to the extent that they substantially reproduced the provisions of the applicable policy. In this instance, the Committee found that all three were to the same effect: except in exceptional circumstances, travellers cannot claim reimbursement for the cost of meals when those meals are provided as part of a conference or meeting. While the member had indicated that he had experienced difficulty eating an earlier meal, the Committee was not satisfied that this amounted to exceptional circumstances. In addition, even though the member suggested that other attendees might have been reimbursed meals under similar circumstances, it noted that the alleged incorrect application of policy in an

---

unsubstantiated incident did not entitle him to a similarly incorrect interpretation of policy. For these reasons the Committee recommended that the grievance be denied.

The Commissioner had not issued his decision by 31 March 1994.

#### **iv) Relocation Policy**

##### **Home Equity Assistance**

**G-97** A member was relocated; expecting to lose money on the sale of his old-post residence, he applied for assistance under the Force's Home Equity Assistance Program (HEAP). The member received an offer of purchase at an amount below his purchase price; he accepted subject to approval of his HEAP application which had not been decided prior to the expiry date of the offer. On the basis of advice from FSSB, he accepted the offer and concluded the sale. Subsequently his application under HEAP was denied on the grounds that the 10% housing-market-price decline criterion in the policy had not been met. The member asked that the matter be reviewed and presented information suggesting that the price decline had been 12%. The Force reviewed the matter, reopened the original decision but refused the application. The member grieved. The Level I adjudicator felt that the grievor had been treated in accordance with proper procedures and policy and denied the grievance.

The Committee, based on its analysis in another matter (see G-91, p. 27, below), felt that the grievance was validly directed at the results of the review, which had reopened the original decision, and so was within the 30-day period provided by the *RCMP Act*. With

regard to the merits, the Committee concluded that the dispute between the Force and the grievor was based on differing interpretations of the 10% housing-market-price decline criterion in the HEAP policy. Under the Force's interpretation, the criterion would only be met if the housing market at the time of sale was at least 10% lower than it was at the time of purchase. Under the grievor's interpretation, the criterion would be met if the housing market at the time of sale was at least 10% less than it had been at any time after the purchase. In the current matter, the housing market had increased after the grievor had purchased his house and then declined by more than 10% so, if the grievor's interpretation was correct, he would have been entitled to assistance. The Committee found that while both interpretations were reasonable based on the somewhat imprecise drafting of the specific provision in the policy, the Force's interpretation was the more reasonable in the overall context of the policy. The Committee recommended, therefore, that the grievance be denied. It also noted that while there was no evidence that the grievor had been misled by the information provided by FSSB, it was unfortunate that his application could not have been dealt with more quickly.

The Commissioner agreed with the Committee's findings regarding time frames and the substantive issue and denied the grievance.

**G-110** A member was relocated to a detachment in a small community where the choice of housing was limited. He purchased a house which required considerable repairs and improvement. Shortly after, the number of members at



---

the detachment was reduced and the member was transferred. He experienced difficulty selling his residence and applied for assistance under HEAP.

He was advised that he would be eligible for HEAP assistance based on the difference between his selling price and an adjusted purchase price. The adjusted purchase price included the cost of some of the repairs that had been necessary. After an exchange of correspondence, the member grieved the Force's refusal to include all of his repairs in the adjusted purchase price. The Force's position was that the HEAP policy provided a list of improvements which could be considered in establishing the adjusted purchase price and that anything not on the list could not be considered. The member was of the view that it made no sense that improvements could be considered but that repairs needed to make a house liveable could not be.

The Level I adjudicator considered the HEAP policy and the list of improvements. He concluded that one of the items (wiring the outside garage) was included on the list and should have been taken into account. He was of the view, though, that none of the other repairs fell within the list approved by Treasury Board and so could not be considered. He did, though, feel that the member might fall within a provision dealing with "exceptional cases of hardship" and recommended that Treasury Board be approached to ascertain whether some of the grievor's expenses could be reimbursed on that basis. Nearly a year later, the Deputy Commissioner (Corporate Management) advised the grievor that he would not approach

Treasury Board and that the grievor could present his grievance to Level II within 14 days.

This unusual procedure caused the Committee some concern with regard to the time limits under the *RCMP Act*. However, it concluded that the member could not be penalized for awaiting the Force's decision whether to approach Treasury Board before proceeding to Level II. The Committee agreed with the Force that the list of improvements provided in applicable policy were exhaustive and that if an improvement did not fall within the list, it could not be considered in adjusting the purchase price. However, the Committee was of the view that the policy allowed a more flexible interpretation in the case of repairs necessary to ensure the integrity or the livability of the residence. The Committee then reviewed each of the items the grievor had claimed and concluded that, with one exception, they either fell within the list of improvements or were necessary repairs that ought to be included in determining the purchase price of the residence. Consequently the Committee recommended that, with the one exception, the member's grievance be upheld.

The Commissioner had not issued his decision by 31 March 1994.

**G-111** In a similar matter, a member alleged that he had been required to make a number of necessary repairs to his house in order to obtain CMHC mortgage financing. He had also incurred expenses for other work on the house. The Force took the view that the repairs were not improvements included in the Treasury-Board approved list and so they could not be considered in

---

determining the adjusted purchase price for the residence.

In considering the member's grievance, the Committee used the same reasoning as in G-110, but in this case it did not have enough information to identify the amount of money the member had spent on the repairs versus the amount he had expended on the other work and so it was not able to recommend exactly how much should be added to the adjusted purchase price. Consequently it recommended that the appropriate amounts be calculated and the member be reimbursed accordingly.

The Commissioner had not issued his decision by 31 March 1994.

**G-112** A member built her residence on a lot in a rural area. The member was transferred and lost a considerable amount upon the sale of the residence. The member applied under HEAP and was accepted. The Grievor, however, was not in agreement with the way in which the Force calculated the purchase price of the residence for the purpose of reimbursement under HEAP. She provided additional information to the Force and requested that the Force's decision be reviewed. The Force did so, but maintained its position. The Grievor requested another review, but the Force maintained its previous decision. The member grieved.

The Level I Adjudicator denied the grievance on the basis of the statutory 30-day time limit for submitting a grievance at Level I: the member should have grieved with 30 days of the Force's initial decision. The member submitted the grievance to Level II, arguing that the Force had made no final decision until its last review and that she had been

entitled to grieve within 30 days of receiving that review.

The Committee applied its approach to time limits discussed in G-91 (p. 27, below). It found that the Force's initial decision on the member's HEAP claim was itself grievable. However, although the member did not grieve within 30 days of this decision, this was not the end of the matter. The member submitted additional information which put the initial decision "in a whole new light" and the Force reviewed the decision on this basis. The member was entitled to submit a grievance within 30 days of the review. The member, however, did not do so. Rather the member requested another review. The Committee determined that for this review, the member had not submitted new information that put the previous decision "in a whole new light". The Force's decision in this review had merely confirmed the decision in the previous review. As the member had not grieved within 30 days of receiving the previous review, the grievance was outside the statutory time limit and the Committee recommended that it be denied.

The Commissioner had not issued his decision in this matter by 31 March 1994.

#### Interim Accommodation

**G-95** A member was relocated and experienced difficulty selling his old-post residence. He finally received an offer with an early possession date; he accepted the offer. He then experienced difficulty finding a suitable residence at the new post and eventually purchased a newly-built house. After negotiating with the builder, he was able to advance

---

his possession date but there was still a period of four months between the two possession dates. The member requested Interim Accommodation (IA) assistance and payment of Storage in Transit (SIT) fees for his personal effects. The requests were refused; on four occasions the member sought to have the decision reviewed; each time the response was negative. The member grieved.

The Level I adjudicator denied the grievance related to IA as it is normally only available for a period of 14 days, except in "exceptional cases"; the adjudicator did not view the grievor's circumstances as being exceptional. On the other hand, he allowed the grievor's claim for SIT as this is available in cases of "demonstrated need"; the adjudicator felt that the grievor had demonstrated a need.

In the Committee's view, this file raised a number of time limits issues that had not already been addressed. In line with its analysis in another matter (see G-91 discussed at p. 27 below), the Committee found that the decision on the grievor's final request for a review was grievable because the grievor had provided new information that put the original decision "in a whole new light" and the Force had, effectively, reviewed and reopened the original decision. On the merits, the Committee was of the view that the grievor's actions had been reasonable and his costs were legitimate. The Committee found that the grievor's circumstances were exceptional and recommended that the grievor be provided with IA assistance for the period of four months. The Committee also noted that there was correspondence on file which expressed the view that the grievor's situation had not been

appropriately considered because all of the decision makers were lower in rank than he; the Committee commented that entitlements under policy and equitable treatment in the grievance system is not a function of rank.

The Commissioner agreed with the Committee's recommendations regarding time limits, the merits and the comments about the relative ranks of the individuals involved.

**G-102** A member was relocated to an isolated community. He was unable to find other accommodation and made arrangements to live in government housing at the new post. He sought Interim Accommodation assistance for the 39 days between his arrival and the date he could occupy the government housing. The member was advised that policy allowed IA for a period of 23 days, less any time spent packing and loading his household effects, with the possibility of an additional 14 days of accommodation assistance only (*i.e.* no reimbursement for meal expenses). The grievor was unable to find self-contained IA and requested payment of meal allowances for the extended period of interim accommodation. The request was denied.

The Level I adjudicator recognized the extenuating circumstances the grievor found himself in; however the adjudicator felt bound by policy to deny the grievance.

The Committee agreed that the Relocation Directive limits assistance to the periods and amounts indicated; however it felt that the grievor's extenuating circumstances warranted exercise of the Commissioner's prerogative to seek authority from



---

Treasury Board to provide additional reimbursement. The Committee recommended that the Commissioner seek appropriate authority from Treasury Board.

The Commissioner agreed with the Committee that the grievor faced exceptional circumstances and had done everything that could have been expected of him. He directed that approval be sought from Treasury Board to reimburse the grievor an additional 23 days of meal allowances.

**G-113** A member was advised that he would be relocated to another division. He sold his residence at the old post and made arrangements to obtain accommodation at the new location. He advised his new superiors that his accommodation would not be available for several months. He was told that he could remain at his old post in the interim. Two weeks later, he was asked to go to the new post as soon as possible to meet a staff shortage. He immediately left his old post.

The member claimed reimbursement of the expenses associated with disposing of his residence at the old post and assistance with his accommodation expenses until he could move into his residence at the new post. Both claims were denied and the member grieved. Although the Force dealt with the grievances separately, the Committee decided to consider them together as they arose out of the same circumstances.

The Level I adjudicator who considered the grievance relating to the sale of the grievor's old-post residence refused the claim on the grounds that the RCMP Relocation directive denies such reimbursement where a member already

owns another house that is eligible for such reimbursement, unless the member renounces his/her right to reimbursement on the other house. When the grievor had relocated to the old post several years before, he had been advised that he could keep a house he already owned; this turned out to be incorrect advice but, as a result of the Commissioner upholding the Committee's recommendation in the member's earlier grievance, he had finally been able to keep the first residence. As the grievor had not renounced his right to reimbursement of fees associated with the sale of the first residence, he could not be reimbursed fees on the sale of his subsequent residence.

The Committee was of the view that this Level I adjudicator was correct. Even though the grievor had been given incorrect information several years earlier, and notwithstanding the Committee's recommendation in that grievance, the applicable policy in effect at the time had not changed. Consequently the Committee was of the view that the grievor knew, or should have known, when he decided to keep his first residence that he would not be eligible for reimbursement of fees associated with the sale of any other residence as long as he kept the first or did not renounce his right to reimbursement in respect of it. Consequently the Committee recommended that this grievance be denied.

In the second grievance, the Level I adjudicator granted the member accommodation assistance for the period requested but did not grant him a meal allowance because, although the grievor had acted in good faith throughout, the

---

request for him to advance his intended arrival at the new post was not an order, it was just a request.

The Committee was of the view that the Level I adjudicator had misconstrued the reasonable effect such a "request" would have on a member such as the grievor. The Committee felt that it would not have been reasonable for the member to have refused to comply with the "request" and delay his arrival at the new post until the originally scheduled date as the "request" was effectively an order. Consequently, the Committee was of the view that the member was in travel status from the date of his arrival at the new detachment until the originally scheduled arrival date and was entitled to accommodation, meal allowances and incidental expenses as provided by policy. Consequently the Committee recommended that this grievance be upheld.

The Committee also noted that in the earlier grievance filed by the same member several years ago, it had recommended that members being relocated be provided relocation information by the division that would have to pay the cost of the relocation. Traditionally information has been provided by the sending or old division while the costs have been borne by the receiving or new division. In the earlier grievance, this had been at the root of a good degree of confusion. It appeared to the Committee that much of the confusion in these grievances were a result of the same procedures, which did not appear to have changed, despite the Committee's earlier recommendation. As a consequence, it reiterated the earlier recommendation that division giving information about the Relocation

Directive and the division paying the costs of a relocation be one and the same.

The Commissioner had not issued his decision in these grievances by 31 March 1994.

#### Mortgage Default Insurance

**G-92** A member was relocated. His old-post residence was debt-free but he and his wife had a number of personal loans outstanding. In order to qualify for an insured mortgage at his new post, he was required to lower his debt ratio. He was advised by the Financial Services and Supply Branch (FSSB) in his old division that the Force would reimburse his mortgage default insurance (MDI) premium. The member used part of the equity from the sale of his old-post residence to clear his personal debts, transferred the remainder to his new-post residence and obtained MDI. He claimed reimbursement of the MDI premium. This was refused by the new-post FSSB on the grounds that MDI premiums can only be reimbursed if a member transfers all the equity from an old-post residence and that if this had occurred, the member would not have needed MDI.

Rather than grieving immediately, the member sought a review of his request, which was denied, and then an additional review, which was also denied; the member then grieved. The Level I adjudicator denied the grievance on the grounds that there was no evidence the member had been misled by the old-post FSSB's information.

The Committee first considered the issue of time limits. It reiterated the view expressed in other files that members must present their grievances



---

within 30 days of the decision they are grieving. However it noted that in another file (G-91, discussed below at p. 27) it had held that refusals to review decisions could also be grieved. However, it was obvious from the grievor's arguments that he was grieving the original decision, and not the refusals to review the decision. Consequently the Committee recommended that the grievance be denied. It noted, however, that there appeared to be a number of mathematical errors in the information on which the Force based its determination that the member would not have needed MDI if he had transferred all the equity from his old-post residence to the new-post residence. It felt that this information was sufficient to justify a further review and recommended that such a review be conducted. The Committee also noted that the member seemed to have been provided with different information by the old-post FSSB and the new-post FSSB. The Committee had previously recommended that steps be taken to ensure that the division that pays relocation expenses be the division that provides information about reimburseable expenses; this would not appear to have happened in this matter. The Committee reiterated its earlier comments.

The Commissioner agreed with the Committee on the time-limits issue as well as on the need for an additional review of the calculations.

**G-93** A newly-engaged member was relocated from Training Academy to his first posting. The member bought a residence but required MDI. The member sought reimbursement of his MDI premiums; this was refused on the

grounds that MDI premiums incurred by newly-engaged members cannot be reimbursed.

The member grieved, arguing that MDI premiums were part of the legal fees he had to pay to obtain title to his house and that newly-engaged members had been reimbursed MDI premiums in the past. The Level I adjudicator held that the Relocation Directive in effect at the time the grievor relocated clearly treated MDI premiums separately from legal fees and only the latter could be reimbursed to newly-engaged members. Consequently the grievance was denied.

The Committee carefully considered the Relocation Directive and came to the conclusion that MDI premiums are not considered to be legal fees for the purpose of the directive and cannot be reimbursed to newly-engaged members. In the past, the Force had incorrectly interpreted MDI premiums as being legal fees; this interpretation had been rescinded some nine months before the grievor relocated and, while the grievor might have been entitled to some special consideration if he had been misled by the Force, he was under an obligation to inform himself about the appropriate provisions of policy and there was no evidence he had been misled in this case. Consequently the Committee recommended that the grievance be denied. The Commissioner upheld the Committee's recommendation.

#### *Relocation vs. Travel*

**G-90** During the mid 1980s special programs were instituted within the RCMP to enable Special Constables to be reclassified as regular Constables. Special Constables attended regular recruit training programs at the RCMP

---

Training Academy (then known as "Depot") in Regina; these programs lasted six months. In March 1988, a new Special Constable conversion program was implemented and Special Constables no longer attended the regular recruit-training program and the length of time they spent at Depot varied. Persons who took the six-month course had amounts deducted from their salaries for meals and accommodation; persons who took the new, shorter courses did not.

Two members, who had attended the six-month courses, became aware of the change in policy in early 1989. They claimed that as Special Constables they were regular members of the RCMP, not recruits, and, in accordance with the policy applicable to regular members sent on training, deductions from their salaries should not have been made. When their claims were denied, the members grieved.

The members were successful before the Level I adjudicator; however this did not end the matter. A significant amount of correspondence was exchanged within the Force up to and including the Deputy Commissioner level. The result of this was a decision that the Level I adjudicator's decision would not be implemented. The members filed a new grievance against this decision. They reiterated their claim that they had not been treated in accordance with policy. This grievance was denied by the new Level I adjudicator.

The Committee agreed with the grievors' basic premises: that at all relevant times they were regular members of the Force, not recruits, and that they were entitled to be dealt with according to Treasury Board approved

policy. However, the Committee did not agree that it was the Treasury Board approved travel policy that applied to the members; by all indications the members had been relocated to Depot and so were covered by the Treasury Board approved relocation policy. As a result, given that their residence was considered to be Depot, it was entirely reasonable that meal and accommodation charges should have been deducted from their salaries.

The Committee noted that the decision to place members in travel status rather than relocate them was a managerial one subject to applicable Treasury Board policy. The policy in effect at the time the grievors attended their courses provided that members were to be in travel status for periods of less than two months; for periods between two and four months they were to be in extended travel status; and for periods of more than four months the general rule was to effect a short-term relocation, although extended travel status could be approved if a short-term relocation was impractical. In this light, and in the absence of any indications to the contrary, the Force's decision to relocate the grievors to Depot was felt to be reasonable. This policy also explained the fact that members who attended the shorter courses did not make meal and accommodation payments, as they were not relocated to Depot. Consequently the Committee recommended that the grievance be denied.

The Committee also commented on the procedure adopted by the Force in dealing with the original Level I adjudication. The Committee noted that there was nothing in legislation or policy addressing this issue and it had not been

---

seriously discussed by the parties. The Committee felt that under the circumstances the Force's actions were defensible, although they could only be resorted to in exceptional circumstances. The Committee noted, though, that such action could only be defensible to the extent it preserved grievors' rights to have their grievances considered at Level II.

The Commissioner agreed with the Committee's analysis and recommendation, denied the grievance and instructed the appropriate policy centre to consider further the question of non-implementation of Level I decisions, which, he felt, would occur only in rare circumstances.

**G-106** Another member who also attended the Special Constable training course sought reimbursement of the amounts deducted from his salary for accommodation and meals. He based his claim on largely the same reasons as the grievors in the previous matter. His claim was also denied, again for largely the same reasons as the previous grievors' claim. The Level I adjudicator denied the member's grievance.

The Committee found that the grievor had presented his grievance within the 30-day period of the denial of his request for reimbursement. It also reiterated its conclusion in the previous matter that the member's entitlements depended on whether or not he had been relocated to Depot when he attended the course. Unlike the previous matter where the Committee was of the view that the members had been relocated, the Committee was unable to come to a conclusion in this matter: there were elements that were consistent with his

having been relocated, but there were also elements consistent with his having been in travel status. Although the Committee could have resolved this aspect on the basis that the burden of proof in grievance matters is on the grievor, it felt that the distinction between travel and relocation had not been adequately understood at earlier stages of the grievance process and it would be unfair to hold this against the grievor. Consequently, it recommended that the matter be returned to the initial decision-making centre for a determination whether the member had been relocated to Depot or was in travel status.

The Committee also noted that the member had alleged that married members were treated differently from single members, in violation of applicable policy and the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. While the Committee acknowledged that single members may have been more likely to have deductions from their salary for accommodation and meals, this was a result of the fact that they were more likely to have been relocated than married members: one of the criteria that management must consider when determining whether to relocate someone for a short period of time is the cost of relocating that person's family as well.

The Commissioner had not issued his decision in this matter by 31 March 1994.

#### Two-Year Limit

**G-94** A member was relocated to a new division. Because he expected to be relocated back to his previous division within 3-5 years, he rented accommodation at the new post. Five



---

years after his relocation, the member transferred to a new section and thought that the expected relocation back to his old division was unlikely in the foreseeable future. Consequently he sought an extension of the two-year limit on reimbursement of legal fees associated with the purchase of a residence at a new post. The request was denied and the member made several attempts to resolve the matter informally; these were unsuccessful so, five months after the denial, he grieved.

The Level I adjudicator denied the grievance on the grounds that it was presented after the expiry of the 30-day time period provided by s. 31(2) of the *RCMP Act*. The member argued that it was not until he received the last reply to his attempts to resolve the matter informally that he was satisfied that the Force was going to require him to use the grievance process.

The Committee noted that it was highly commendable to attempt to resolve a matter informally; however it reiterated its previously stated views that informal resolution attempts do not extend the 30-day period provided in the *RCMP Act*. Consequently it recommended that the grievance be denied.

The Commissioner agreed with the Committee's recommendations.

**G-100** A member's operational capacities were limited due to medical reasons. Consequently he was relocated to fill office vacancies on a Surplus-to-Establishment (STE) basis. After being in such a situation for more than two years, the member requested an extension of the two-year limit on reimbursement of legal fees associated

with the purchase of a residence at a new post, on the grounds that, as his employment status had been uncertain, it would not have been reasonable for him to purchase a residence at the new post. The request was denied on the grounds that he had not sought an extension of the two-year period before its expiry. The member grieved and the Level I adjudicator denied the grievance on the same grounds.

The Committee noted that members' legal fees associated with the purchase of a residence at a new post can only be reimbursed within two years of their relocation, unless an extension is granted. Extensions are available in exceptional circumstances. The grievor had not demonstrated that he was unable to seek an extension prior to the expiry of the two-year period, nor that he was unaware of the alleged exceptional circumstances during that time frame. The Committee was of the view that the Force had made no error in refusing to grant an extension and recommended that the grievance be denied.

The Commissioner agreed with the Committee's recommendation and denied the grievance.

#### Other Relocation Issues

**G-87** A member was transferred to a nearby detachment; she retained her residence at the old post and commuted to the new post. Several months later, for personal reasons, she decided to move to the vicinity of the new post and, prior to moving, asked for reimbursement for moving expenses. The Force denied her request on the grounds that her transfer had been a "no cost" one.

---

The grievor moved and sought reimbursement of her expenses, claiming that she had not been advised her transfer was a “no cost” one, that her move was acceptable under policy and that the refusal to reimburse her claim was based on lingering resentment of earlier difficulties related to her move from government-owned quarters in another detachment. The Level I adjudicator denied the grievance on the grounds that the grievor was well aware, before incurring any expenses, that she would not be reimbursed and that the move was made for personal, not operational reasons.

The Committee noted that there may be time limits problems with the grievance but felt that the merits were serious enough to be addressed in any event. It found that the relevant question to be answered was not whether the grievor had been transferred for operational reasons, but whether she had been authorized to relocate, because a transfer does not necessarily require a relocation. There was no evidence on file that the grievor had ever been authorized to relocate, or that authorization had been denied or withheld for inappropriate reasons. Hence, the grievor's relocation was not a consequence of her employment, it was the result of a personal decision. The Committee recommended that the grievance be denied.

The Commissioner denied the grievance on time limits, but concurred with the Committee on the substantive issue.

**G-88** A member was transferred, authorized to relocate and provided with Temporary Dual Residence Assistance

(TDRA). He sought, and was granted, several extensions to the six-month period for which TDRA is normally granted. He sought an additional extension because he was still unable to sell his house at the old post. This request was refused on the grounds that the asking price for his old-post residence was too high.

The member grieved this refusal and the Level I adjudicator found that he had made no positive efforts to sell his old-post residence, other than keep it on the market. Consequently he denied the grievance. The Committee reviewed the grievor's claim and noted that he had received TDRA for more than two years. While having sympathy for the grievor's difficulties, it felt that under the circumstances, and particularly in view of the existence of other policies designed to deal with difficulties associated with selling residences, the grievor had not demonstrated that he ought to receive an additional extension of TDRA. Consequently the Committee recommended that the grievance be denied.

The Commissioner was also sympathetic to the grievor but agreed with the Committee's recommendation.

**G-89** A member who was about to retire sought authority to go on a House-Hunting Trip (HHT) to assess the option of disposing of a residence he already owned in the city where he planned to retire. The request was denied on the ground that he already owned a house there. The member grieved the refusal. He argued that he had saved the Force money by retaining his residence at his retirement location; if he had not retained the residence he would be entitled to an



---

HHT. The Level I adjudicator denied the grievance on the grounds that there was nothing in policy permitting an HHT under the circumstances.

The Committee was of the view that the underlying intent behind HHTs is to permit members to find residences when they are relocated to a new location. In this instance the grievor already owned a residence in the city to which he was retiring. Once he advised the Force of his intention to retire to that location, his entitlement to an HHT and assistance with the cost of buying a new residence was extinguished. The only exception to this would be if the choice of residence had somehow been limited by the Force; as there was no evidence of such a limitation, the exception did not apply. Consequently the Committee recommended that the grievance be denied.

The Commissioner upheld the Committee's recommendation.

**G-98** A newly-engaged member was relocated from Training Academy to a detachment. The move of her household effects (HHE) was delayed and actually occurred while she was on vacation. When the HHE arrived at her new post, the moving company telephoned her residence to arrange delivery and was advised that she was on vacation. Rather than attempt to deliver the goods, the company sought and obtained approval from the Force to store the goods. Upon the member's return she was advised that storage had been approved for 30 days and, as she was about to move, she left the goods in storage until after her move. The Force billed the member for the cost of storage of her HHE, arguing that it was her responsibility to be present, or

have someone present when her HHE were delivered. The member submitted that her roommates were ready to accept delivery but it was not attempted. As the matter could not be resolved, the member grieved.

The Level I adjudicator was of the view that the member was under an obligation to be present or make appropriate arrangements for the arrival of her HHE. He concluded that she had not left clear instructions with her roommates prior to going on vacation and had compounded the problem by not removing her HHE from storage immediately upon her return. He denied the grievance.

The Committee noted that primary responsibility for moving members and their effects rests with the RCMP. The fact that moving the grievor's HHE was delayed and then effected while she was on vacation put even greater responsibility on the Force. While the arrangements the grievor had made were not ideal, they satisfied the requirements of policy which simply encourages members to "try" to be present for packing and delivery of HHE. The Force made no independent attempt to verify that delivery could not be effected, relying instead on information provided by the moving company. With regard to the period after the grievor's return from vacation, it would appear that neither the Force nor the moving company advised her that there would be additional charges and she should not be penalized for this lack of information. Consequently the Committee recommended that the grievance be upheld.

The Commissioner agreed with the Committee's recommendation as he felt

---

the grievor had acted in good faith throughout.

**G-104** A member was relocated within the same division. While on his House-Hunting Trip (HHT), he ascertained that there were no suitable residences for himself and his family in the area to which he was to be posted. Consequently he purchased a residence a significant distance away from his posting and made arrangements to occupy a small residence within the posting area while on duty. The member was advised that he would not be reimbursed any monies associated with the purchase of his residence, or expenses involved in finding the residence and the costs of moving his HHE would be limited to the costs of moving them to the new detachment area.

Over the next several months there was an ongoing exchange of correspondence regarding the member's case. At one point Headquarters advised that it was reviewing the Force's residency policy and FSSB put matters on hold pending the outcome of this review. One year later, a lawyer acting on behalf of the member was advised that FSSB would not be considering the matter further and that if the member was not satisfied, he should have filed a grievance nearly 18 months earlier. The member grieved.

The Level I adjudicator allowed the grievance in part. He noted that the HHT expenses would have been incurred in any event and so allowed their reimbursement. With regard to the expenses for the purchase of the house, he noted that if the member had informed the Force of his intentions

earlier, as he was required to do under policy, the Force could have advised him of the difficulties with his prospective purchase and the expenses would not have been incurred.

The Committee considered this matter in light of its detailed analysis of time limits in another file (see G-91, p. 27, below). The Committee found that the original decisions denying the member reimbursement were communicated to the grievor some 17 and 15 months prior to his grievance. He failed to grieve these decisions within the 30-day period provided by the *RCMP Act*. The member did, however, grieve within 30 days of the Force's refusal to review the original decisions. In order to successfully grieve a refusal to review, the member must demonstrate that he provided new information that put the original decision in a "whole new light" such that a reasonably prudent decision-maker would conclude that the original decision needed to be reviewed. The Committee found that no such information was provided by the grievor, consequently it recommended that the grievance be denied.

The Commissioner agreed with the Committee's recommendation and its analysis of the time limits issues expressed in this matter and in G-91 (see p. 27, below).

**G-105** A member was relocated within a division. Because his wife was not able to secure employment immediately upon their arrival at the new post, they were not able to obtain mortgage financing to purchase a new residence. The member applied for, and was granted, a sum of money for advance rent. Some time after their arrival at the

---

new post, the member's wife secured employment and they were able to obtain financing on a residence. The member applied for reimbursement of his legal fees associated with the purchase. Based on the Relocation Directive, the Force reimbursed the member the difference between his legal fees and the amount already provided for advance rent. The member grieved the failure to reimburse him the full amount of his legal fees.

The Level I adjudicator held that the Relocation Directive provided that only the greater of legal fees or advance rent could be reimbursed unless there was no viable housing market at the new post. He found that the member's inability to purchase a new house was a result of his personal financial situation, not the absence of a viable housing market. Consequently he denied the grievance.

The Committee considered the appropriate sections of the Relocation Directive and concluded that, in order to be reimbursed both advance rent and legal fees, members must demonstrate that there was no viable housing market and there was no suitable housing at the new post. In this matter, while the grievor had demonstrated that there was no suitable housing, given his financial situation, he had not succeeded in convincing the Committee that there was not a viable housing market; indeed while he alleged this to be the case, he had made no effort to counter the convincing arguments to the contrary presented by the Force. Consequently the Committee recommended that the grievance be denied.

The Commissioner agreed with the Committee's rationale and denied the grievance.

#### v) *Civilian Member Classification*

**G-91** A civilian member's position was classified at a particular level. One year later the member's Officer-in-charge (OIC) asked that the classification be revised and upgraded. The request was denied by the appropriate branch, which felt the classification was correct. Five months later a further review was requested by the OIC on the grounds that there had been errors in the classification process. This request was also refused. The member grieved the failure to reclassify his position.

The officer responsible for the classification section argued that the grievance was out of time as it had not been commenced within 30 days of the original classification. The Level I adjudicator, prior to determining this issue, asked that a Technical Evaluation Committee (TEC) be convened to review the classification; the grievor was not advised of this until he received a copy of the TEC's report finding that the position was correctly classified. The Level I adjudicator found that the grievance was out of time, not because it was submitted more than 30 days after the original classification, but because it was submitted more than 30 days after the first refusal to reconsider the classification.

The Committee once again considered the "thorny" issue of time limits under s. 31(2) of the *RCMP Act* and gave a detailed analysis of this section of the *Act*. It noted that members have the right to grieve "any decision, act or omission in the administration of the affairs of the Force [emphasis added]". It found that, while original decisions were obviously grievable, the refusal to review decisions could also be



---

grievable, to the extent that they could be seen to be substantively different from the original decision. Where a decision maker refuses to conduct a review, it is only the refusal to conduct the review that can be grieved, not the original decision. Members are only entitled to a review if they present new information that puts the original decision in "a whole new light". A grievance against a refusal to conduct a review would only be successful if the grievor could show that a reasonably prudent decision-maker would conclude that the original decision ought to be reviewed.

Based on the material before the Committee, the grievor could have challenged the original decision, the first refusal to review or the second refusal to review. He did not challenge either of the first two within the 30-day period allowed by the *RCMP Act*, therefore his grievance was only in time to the extent that it was directed at the second refusal to review. Most of the grievor's arguments related to the original decision, and were not applicable to the second refusal. Those arguments that were applicable to the second refusal did not demonstrate that the refusal was based on inappropriate grounds or was clearly wrong. Consequently the Committee recommended that the grievance be denied. The Committee also noted that it was inappropriate not to have informed the grievor of the creation of the TEC before it was convened.

The Commissioner denied the grievance both on time frames and on the merits, as he found that there was no evidence the classification process was not properly done or that information was ignored.

**G-99** A civilian unit was transferred from one branch to another. Shortly afterwards one of the members in the unit requested that position classifications be upgraded. New job descriptions were prepared with an effective date corresponding to the change in reporting structure. The reclassifications were eventually processed nearly four years later and were made retroactive for a period of six months from the date of the re-classification. Two of the members affected grieved the limited retroactivity period and requested that the reclassification be backdated to the date of the organizational change. Although the Force did agree to extend the retroactivity period somewhat, it was not prepared to backdate the reclassifications to the date of the organizational change.

In the absence of errors of fact or process, the Level I adjudicator felt bound by the provisions of a Commissioner's Standing Order (CSO) limiting retroactivity to six months from the date of a reclassification. Finding no errors, he denied the grievance.

The Committee accepted, for the purposes of this grievance, the Force's right to limit the retroactive effect to be given to reclassifications. It was of the view, though, that the limitation in the CSO does not limit retroactivity where delays are the result of Force errors of fact or process. The Committee then examined in detail the process that had been followed and concluded that an additional 104 weeks of the delay, over and above that already recognized by the Force, was directly attributable to Force errors. It recommended that the grievors receive at least an additional 104 weeks of retroactive pay and that the overall policy be reviewed to ensure that it was

---

not depriving members of their right to full pay for work recognized as having been requested and performed. In the event that policy is changed, the Committee recommended that the grievors receive the full benefit of any change.

The Commissioner agreed with the Committee's recommendation and awarded the grievors an additional 104 weeks of retroactive pay; he also ordered a review of the policy limiting the period of retroactive reclassifications to six months.

**vi) Occupational Health and Safety**

**G-107** At the request of Force management, and understanding that he would be reimbursed the cost, a civilian member purchased safety footwear. Subsequently, the Force determined that it would purchase safety footwear and make it available to members, and authorized a payment of approximately 20% of the cost of the footwear to the member. The member filed a grievance against the Force's failure to provide safety footwear and its failure to reimburse him the full cost of the footwear he had purchased. The Force subsequently reimbursed the full cost of his footwear and the grievor withdrew the part of the grievance relating to the failure to reimburse him the full cost.

The Level I adjudicator denied the remainder of the member's grievance on the grounds that policy did not require the Force to purchase and stock safety footwear for the member's use.

The Committee was unable to see how the member was aggrieved by the Force's actions: he was asking that the Force stock safety footwear and lend it out to him on an as-required basis, yet he

had been reimbursed the full cost of his own safety footwear. Consequently the Committee recommended that the grievance be denied.

The Commissioner agreed with the Committee's recommendation and denied the grievance.

**B) DISCIPLINE-PART IV OF THE RCMP ACT**

**i) Disgraceful Conduct: Taking Items From a Store**

**D-25** A member was shopping while off duty. Upon entering the store he picked up some sports cards, as he was a collector. As he continued through the store he placed two of the packages of the cards in his pockets while adding other items to his grocery basket. At the checkout, he did not pay for the cards in his pockets, although he did pay for other cards in his grocery basket. He was stopped outside the store. He was arrested and charged with "shoplifting". Formal disciplinary proceedings were instituted against him, the Force alleging that he had been engaged in disgraceful conduct bringing discredit on the RCMP in contravention of the *Code of Conduct* found in the *RCMP Regulations*.

The member admitted that he had left the store without paying for the items in question but claimed not to have intended to steal them: he submitted that he had intended to return the cards in his pockets to the display rack, but by the time he reached the checkout, he had forgotten that he had the cards in his pockets.

At the Adjudication Board, the member led evidence that he was pressed for time while shopping and expert evidence on the effect of such pressures on short-term memory and on the issue



---

of intent versus innocent mistake. He also led evidence of his general good character.

The Adjudication Board found that it was not necessary for the Force to establish the member intended not to pay for the items, but that intent or lack of it was a relevant factor to consider. It did not accept the member's version of the incidents leading up to his arrest or the expert witness' conclusions based on that version of the incidents. Consequently it concluded that the member had conducted himself in a disgraceful manner and compromised his position as a police officer to the extent that he was unsuitable to remain within the RCMP. The Board ordered the member to resign or be discharged from the Force.

The member appealed the Board's findings of misconduct and the sanction imposed on him. He argued that the Board had failed to assess his credibility and that of his witnesses; that the Board did not use the test of *mens rea* (the legal test whether a person intended to commit a criminal act); that adequate weight was not given to the member's expert witness; and that greater weight should have been given to the member's own testimony. With regard to the sanction, the member argued that it did not reflect the current trend in professional discipline.

The Committee agreed with the Adjudication Board's finding of misconduct. It noted that the Board had considered the evidence before it and had ample evidence before it to prefer the Appropriate Officer's version of the incident to the member's. The Board was correct in not using the legal notion of *mens rea*; this is a legal test used in criminal law and it is not appropriate in

disciplinary proceedings. While it is not necessary for the Appropriate Officer to establish a member's intent, it is a relevant factor to be considered; this the Board did. The Board was not bound to accept the member's expert witness' testimony. The Board is the trier of fact, it must decide what happened and, having rejected the member's version, it was open to the Board to reject the expert witness' conclusions based on the member's version. The Board preferred the Appropriate Officer's witnesses' version of the incident to the member's and the Committee did not find any patent error in this.

The Committee was of the view that the Board erred in the way in which it approached the question of sanction. The correct approach is to identify the appropriate range of sanctions for the misconduct, then to consider any mitigating or aggravating circumstances and finally chose the sanction which best reflects the severity of the misconduct in context and the nexus or link with employment in the Force. The Board appeared to have proceeded on the assumption that a particular type of misconduct warranted a specific sanction; the Committee rejected this approach. In the Committee's view the member's misconduct was serious and warranted a sanction in the upper range. Given the low value of the cards (approximately \$5.00) and sanctions in other cases involving police officers, the Committee recommended that the member be demoted rather than ordered to resign.

The Commissioner agreed with the Committee's finding that the allegation against the member was established. However he noted that the Force imposes high standards on its members and most

---

members manage to live up to those standards. He believed that honesty is a fundamental quality for a peace officer and did not feel that the mitigating circumstances sufficiently diminished the seriousness of the misconduct to vary the sanction imposed by the Adjudication Board. Consequently he dismissed the member's appeal.

**D-28** A member was alleged to have engaged in disgraceful conduct bringing discredit on the Force in that she removed articles worth less than \$100 from a store without paying for them and identified herself as an RCMP member. The member admitted that she had left the store without paying for the items and had identified herself as an RCMP member after being arrested; however she did not admit that, in all the circumstances, her conduct was disgraceful.

The Adjudication Board found that the allegation of disgraceful conduct was not established. It determined that due to a combination of pre-menstrual symptoms, work stress, marital stress, anxiety from an anniversary of a vehicle accident in which she had been involved, discomfort from injuries due to the accident, and other factors, the member had been in an impaired mental state at the time of the incident and was not aware of what she was doing; this impaired mental state continued after her arrest. The Board made this finding on the basis of the member's testimony, which it found credible, the evidence of a psychiatrist and a psychologist who testified on behalf of the member, and other evidence, including evidence that the member had made no effort to conceal the items when taking them and

accounts of the member's unusual behaviour after her arrest.

The Board also found that the member had not engaged in the alleged disgraceful conduct of asking for a special favour due to her position. The Board considered that self-identification as a police officer and a request not to be charged did not necessarily amount to a request for a special favour and that, in view of the evidence in this case, no request for a special favour was established.

The Appropriate Officer appealed, arguing that the Board had not correctly assessed evidence of the member's words and conduct at the time of the incident and had not correctly assessed the expert evidence. The Appropriate Officer also maintained that the Board had made certain other errors, including incorrectly considering the member's current inability to recollect certain events and fettering its discretion with respect to the expert evidence.

In the Committee's view, the Appropriate Officer had misconstrued the Board's reasoning. It had not, as alleged, used the member's inability to remember what had happened to lessen the effect of what she had said and done, rather it found that her inability to recall was the result of her mental state when the incident occurred and evaluated the evidence against her in light of her mental state at the time.

With regard to the expert evidence, The Committee noted that it would be incorrect for the Board to accept the evidence of an expert just because no expert had testified for the opposite party, but that this was not what had happened. The Board found that the expert witnesses' testimony was based on

---

what had really happened, consequently their evidence could be accepted and, although they were cross-examined, their evidence was essentially unchallenged. The Committee saw nothing wrong, in the circumstances, with the Board's reasoning.

With regard to assessment of the evidence, the Committee considered a number of precedents in legal matters generally and labour arbitration in particular and reiterated its long-standing views that it would not lightly interfere with findings of fact by an Adjudication Board. In each of the several instances where the Appropriate Officer invited the Committee to substitute its appreciation of the evidence for that of the Adjudication Board, including on the issue whether the member's identification of herself as a member of the RCMP was inappropriate, the Committee was of the view that there was sufficient grounds on which the Board could come to its conclusions and, so, declined to interfere.

Consequently, the Committee recommended that the Appropriate Officer's appeal be denied.

The Commissioner had not issued his decision by 31 March 1994.

**ii) *Disgraceful Conduct and Disobeying a Lawful Order: Driving an RCMP Vehicle***

**D-29** A member was authorized to drive a Force cruiser home in order to attend a meeting the following day. Before leaving office, he stopped in the mess and consumed a quantity of alcohol. On the way home he skidded at an intersection and struck a fire hydrant, causing minor damage. He did not report the incident to the local police.

Some civilian witnesses did call the local police, who contacted the RCMP and the next morning the member's supervisor called to inquire whether he had been in an accident. The member responded that he had hit a curb and was not aware of any damage. He then checked the police car and discovered the damage. The member was charged under the provincial Highway Traffic Act with leaving the scene of an accident and pleaded guilty. He was fined and reimbursed the cost of repairs to the fire hydrant and the cruiser. The Force decided to initiate formal disciplinary proceedings and alleged that he had acted in a disgraceful manner bringing discredit on the Force and that he had failed to obey a lawful order: a Commissioner's Standing Order (CSO) in the Force's Administration Manual provides that RCMP cruisers can only be used by members on duty and acting in pursuit of their duty and a Divisional policy states that members attending the mess must provide private transportation.

The member and the Appropriate Officer presented an Agreed Statement of Fact and the member admitted the two allegations. The Board agreed that the member had acted in a disgraceful manner; however it was of the Board's view that neither the CSO nor the divisional policy were lawful orders for the purposes of the RCMP Code of Conduct and so it held the second allegation was not established. It did, however, impose the penalty requested by the Appropriate Officer and agreed to by the member: a reprimand and forfeiture of two days pay.

The Appropriate Officer challenged the Board's findings. He argued that when the Board came to the conclusion



---

that the second allegation (failure to follow a lawful order) was not established, the Board should have reconvened and given him an opportunity to lead additional evidence to establish the allegation. He also challenged the Board's conclusion that CSOs were not lawful orders and submitted a numbers of cases from the Federal Court where CSOs had been held to have a legal effect.

The Committee reviewed a number of administrative law precedents and came to the conclusion that the Appropriate Officer had no general right to reopen his case once it was closed, and in this case the Agreed Statement of Facts constituted the Appropriate Officer's case. Consequently the Board was under no obligation to give the Appropriate Officer an opportunity to lead additional evidence once it had decided that the second allegation was not established.

The Committee then considered whether the CSO in question was a lawful order. It noted that the precedents cited to it were either based on the pre-1986 *RCMP Act* or had not adequately considered the effect of the new *RCMP Act*. Under the old *RCMP Act*, breaching a CSO was a minor service offence while failing to follow a lawful order was a major service offence. The Committee noted that under the new *RCMP Act*, the Commissioner could adopt CSOs in a much larger number of circumstances and that many of these were administrative in nature. Many CSOs were, in fact, administrative policy. It found that Parliament did not intend to widen the scope of CSOs and then increase the penalty for failing to follow them, hence it concluded that

breaching a CSO did not automatically constitute a breach of the *Code of Conduct*. It felt that in order for a breach of a CSO to attract disciplinary consequences the CSO had actually to "order" someone to do or not to do something. The Committee was of the view that neither the CSO nor the divisional policy met this test and so concluded that the Board was correct in not upholding the second allegation.

Although recommending that the Appropriate Officer's appeal be denied, the Committee commented that drinking and driving were serious problems in society and the Force. The Committee observed that it had difficulty reconciling the grave view our society takes towards such conduct with the disciplinary treatment this conduct has sometimes received within the Force. There was nothing to stop the Commissioner adopting clear Commissioner's Standing Orders forbidding members from driving, whether on or off duty, while under the influence of alcohol.

The Commissioner had not issued his decision by 31 March 1994.

**D-26** Another file raised many of the same issues as D-29 and the Committee issued similar findings and recommendations at the same time. The Commissioner had not issued his decision in this matter by 31 March 1994.

**iii) *Disgraceful Conduct: Old Act and New Act***

**D-27** Shortly before the new *RCMP Act* came into force, a member was suspended because he was suspected of having been involved in disgraceful conduct under the old *RCMP Act*. Nearly a year later, a report was



---

presented to the Commissioner who ordered that the member be charged under the old *RCMP Act*. Six months later, he was charged with four counts of disgraceful conduct. Proceedings before the Trial Officer (old-*RCMP Act* proceedings) actually took place three years later and the member was found guilty of two of the four counts of disgraceful conduct. He appealed.

When the matter was submitted to the Committee, the member and the Appropriate Officer agreed that the appeal procedures were governed by the new *RCMP Act* but the Appropriate Officer objected to the appeal and asked that it be dismissed as the member had failed to complete all the appropriate steps in a timely manner.

The first issue was whether the delay was valid given that the member had sought an extension of time limits (prior to expiry of the time limit) but that the extension was granted after the time limit had expired. The Committee agreed with an earlier decision of the Commissioner that a member should not be penalized for delays caused within the administration of the Force. It also noted that the new *RCMP Act* gives the Commissioner the power to extend time limits of his own motion and that this power clearly contemplates a time limit being extended after it has expired. The Committee recommended that this objection be rejected.

The second issue was whether the member's failure to serve a copy of his appeal on the Appropriate Officer was fatal. The Committee was of the view that the provisions of the new *RCMP Act* were designed to ensure that the parties to an appeal were aware of what was happening and were not taken by

surprise, nor deprived of the opportunity of making submissions. In this case the Appropriate Officer was not disadvantaged by the failure to provide him with a copy of the appeal and so the Committee recommended that this objection be rejected.

The third issue, and the one raised by the member, was whether the disciplinary process itself was valid, given that it followed the old *RCMP Act* several years after the new *RCMP Act* came into effect.

Under the new *RCMP Act*, formal disciplinary proceedings can only be commenced within a year of the Appropriate Officer learning of the alleged breach of the *Code of Conduct* and the identity of the member; there was no similar limitation under the old *RCMP Act*. The Committee considered provisions of the *Interpretation Act*, as well as legal text books and concluded that Parliament intended that the new *RCMP Act* govern matters that had not been formally commenced under the old *RCMP Act*. Consequently, once the new *RCMP Act* came into effect, a new limitation period of one year came into effect for all disciplinary matters not already commenced.

The Committee also considered whether this matter had been started within the one-year limitation period. It noted that under the procedures followed by the Force, the member was not served with the charges against him until 16 months after the new *RCMP Act* came into effect and at least 17½ months after the appropriate officer became aware of the details of the member's alleged contravention. The Committee was convinced that such a delay was clearly well beyond Parliament's intentions,

---

consequently it recommended that the members appeal be granted.

The Commissioner had not issued his decision by 31 March 1994.

**C) DISCHARGE AND DEMOTION—  
PART V OF THE RCMP ACT**

**R-01** A member experienced severe difficulty in meeting deadlines and properly documenting files. Her work was extremely poorly organized in general at a particular detachment. There was an indication though that she had been able to perform adequately at other detachments. The Force decided to initiate discharge proceedings under Part V of the *RCMP Act*.

The Discharge and Demotion Board reviewed the member's performance appraisals as well as a number of files she had worked on. In addition, it heard evidence from the member and witnesses testifying on her behalf. It concluded that the correct test to apply was whether the member was able to function at an acceptable standard as a member at her detachment. It found that her performance was inadequate and that there was no evidence she would be able to perform any better elsewhere. Consequently the Discharge and Demotion Board ordered that the member be discharged from the Force.

The member appealed the finding of the Discharge and Demotion Board. She alleged that there had been procedural errors before the Board; that evidence before the Board was inadmissible; that the evidence was incorrectly assessed; that the Board had applied an incorrect test to determine whether she should be discharged; and that she had been discriminated against.

As this was the first Discharge and Demotion matter arising under the *RCMP Act*, the Committee carefully considered all aspects of the matter. It concluded that while there may have been minor procedural errors, these did not prejudice the member and did not invalidate the proceedings. Written statements from the member's supervisors were admissible before the Board because copies had been provided to the member prior to the Board hearing, as required by the *Act*. Additional evidence the member sought to submit to the Committee was admissible because it was new, pertinent, and could not have been obtained prior to the matter being submitted to the Committee.

The Committee found that the member occupied a position described in a Force-wide job description and, as a result, the Board was incorrect in considering her ability to do her job at the particular detachment where she was posted; it ought to have considered her ability to do her job elsewhere. The Committee concluded that the Force had not justified discharging the member because there was evidence that she had been able to perform her job in other detachments. She had been placed in a very demanding situation and had suffered a depression at the time, but was recovering. There were indications that she could perform satisfactorily at another detachment. Consequently the Committee felt, and recommended, that a transfer to another detachment would be beneficial to the Force and the member.

The Commissioner agreed with the Committee regarding the procedural and evidentiary issues. He also agreed that the member should be evaluated against

---

her ability to perform her job elsewhere, not just at her detachment. He disagreed, though, with the Committee's view that she could perform elsewhere. He was of the view that if she was not able to perform at the detachment to which she was posted there was little reason to suspect she would be able to perform adequately elsewhere. Consequently he ordered that she resign or be discharged.

The member applied to the Federal Court of Canada for judicial review of the Commissioner's decision. In upholding the Commissioner's decision, the Court agreed with the Committee's Findings and Recommendations on the procedural and evidentiary points. It also agreed with the Committee's view that the relevant test was whether the member could perform her job elsewhere rather than whether she could perform her job at the detachment to which she was posted. It did not disagree, though, with the Commissioner's decision that the member was unable to perform her job elsewhere. As of 31 March 1994, the member had commenced proceedings to appeal the Federal Court's decision to the Federal Court of Appeal.







questions de procédure et de preuve. Elle partageait également l'avis du Comité selon lequel il fallait déterminer si la membre était en mesure de remplir ses fonctions ailleurs plutôt que si elle était capable de le faire au détachement auquel elle était postée. Cependant, la Cour fédérale ne contestait pas la décision du commissaire selon laquelle la membre était incapable de remplir ses fonctions ailleurs. Au 31 mars 1994, la membre avait engagé des procédures en vue d'en appeler de la décision de la Cour fédérale devant la Cour d'appel fédérale.

était insatisfaisant et que rien ne laissait présager qu'il s'améliorerait si elle était affectée ailleurs. Par conséquent, la commission de licenciement et de rétrogradation a ordonné que la membre soit renvoyée de la Gendarmerie. La membre en a appelé de la décision de la commission de licenciement et de rétrogradation. Elle a allégué que des erreurs de procédure avaient été commises; que certaines preuves présentées à la commission étaient inadmissibles; que certaines preuves avaient été mal évaluées; que la commission s'était basée sur un critère erroné pour déterminer si elle devait être renvoyée, et qu'elle avait fait l'objet de discrimination.

Comme il s'agissait du premier dossier de renvoi et de rétrogradation depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur la GRC*, le Comité a examiné attentivement tous les aspects de l'affaire. Il a conclu que, même si certaines erreurs de procédure mineures avaient pu être commises, elles n'avaient pas porté préjudice à la membre et n'invalidaient pas les procédures. Les membres étaient admissibles devant la commission, puisque des copies de ces documents avaient été fournies à la membre avant l'audience, conformément à la *Loi*. La preuve supplémentaire que la membre avait demandé à présenter au Comité était admissible, étant donné que les renseignements en question étaient nouveaux et pertinents, et qu'ils n'auraient pu être obtenus avant que l'affaire soit soumise au Comité.

Le Comité a jugé que la membre occupait un poste visé par une description de poste utilisée dans toute la Gendarmerie et que, cela étant, la

commission avait eu tort d'examiner la capacité de l'intéressée de remplir ses fonctions au détachement où elle était postée; elle aurait dû évaluer sa capacité d'effectuer son travail ailleurs. Il a conclu que la Gendarmerie n'était pas justifiée de renvoyer la membre puisque, capable de remplir ses fonctions dans d'autres certaines preuves, elle avait été placée dans un poste très exigeant et elle avait fait une dépression à l'époque, dont elle se remettait. Certains éléments permettaient de croire qu'elle pourrait remplir ses fonctions d'une manière satisfaisante dans un autre détachement. Par conséquent, le Comité était d'avis qu'une mutation dans un autre détachement serait bénéfique et pour la Gendarmerie et pour la membre, il a recommandé que cette mesure soit prise.

Le commissaire était d'accord avec le Comité au sujet des questions de procédure et de preuve. Il a également convenu que la membre devait être évaluée en fonction de sa capacité de remplir ses fonctions ailleurs et non seulement à son détachement.

Cependant, il ne partageait pas l'avis du Comité selon lequel elle était capable de remplir ses fonctions ailleurs. Selon lui, si la membre était incapable de remplir ses fonctions dans le détachement où elle était postée, il n'y avait guère de raisons de croire qu'elle pourrait le faire ailleurs. Il a donc ordonné à la membre de se démissionner, à défaut de quoi elle serait renvoyée.

La membre a présentée à la Cour fédérale du Canada une requête en révision judiciaire. Confirmant la décision du commissaire, la Cour a souscrit aux conclusions et aux recommandations du Comité quant aux

le membre n'avait été informé des accusations portées contre lui que 16 mois après l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur la GRC* et au moins 17 ½ mois après que l'officier compétent eut été informé des détails de la contrevention présumée. Convenu qu'un tel délai était manifestement excessif, comme tenu de l'intention du Parlement, le Comité a recommandé que l'appel du membre soit accueilli.

Au 31 mars 1994, le commissaire n'avait pas encore rendu sa décision dans ce dossier.

## C) RENVOI ET RÉTROGRADATION - PARTIE V DE LA LOI SUR LA GRC

**R-01** Une membre avait beaucoup de difficulté à bien documenter ses dossiers et à les compléter dans les délais impartis. Elle organisait très mal son travail, en général, dans un détachement particulier. Cependant, certaines données indiquaient qu'elle avait déjà eu un rendement satisfaisant dans d'autres détachements. La Gendarmerie a décidé d'engager des procédures de renvoi en vertu de la Partie V de la *Loi sur la GRC*.

La commission de licenciement et de rétrogradation a examiné les évaluations de rendement de la membre, ainsi qu'un certain nombre de dossiers sur lesquels elle avait travaillé. De plus, elle a entendu le témoignage de la membre et de personnes qui ont témoigné en sa faveur. La commission a conclu qu'il s'agissait de déterminer, dans les circonstances, si la membre était en mesure d'avoir un rendement acceptable dans son propre détachement. Elle a jugé que le rendement de l'intéressée

et ne soient pas prises au dépouvu, ni privées de la possibilité de présenter leur argumentation. Dans cette affaire, l'omission de signifier une copie de l'appel à l'officier compétent n'avait pas porté préjudice à celui-ci, de sorte que le Comité a recommandé que cette objection soit rejetée.

La troisième question à trancher, soit celle soulevée par le membre, était celle de savoir si la procédure disciplinaire en soi était valide, étant donné qu'il s'agissait de la procédure prévue par l'ancienne *Loi sur la GRC*, alors que la nouvelle *Loi sur la GRC* était en vigueur depuis plusieurs années. Selon la nouvelle *Loi sur la GRC*, l'officier compétent ne peut engager des procédures disciplinaires graves relativement à une contrevention au *Code de déontologie* plus d'une année après que la contrevention et l'identité du membre ont été portées à sa connaissance; or, l'ancienne *Loi* ne prévoyait aucun délai de prescription. Après avoir examiné les dispositions pertinentes de la *Loi d'interprétation*, de même que des ouvrages de doctrine, le Comité a conclu que l'intention du Parlement était de faire en sorte que la nouvelle *Loi sur la GRC* régisse les affaires où les procédures n'avaient pas encore été amorcées officiellement en vertu de l'ancienne *Loi sur la GRC*. Par conséquent, lorsque la nouvelle *Loi* est entrée en vigueur, un délai d'un an a été fixé affectant tous les cas d'infraction disciplinaire où des procédures n'avaient pas encore été amorcées.

Le Comité s'est également demandé si les procédures dans cette affaire avaient été amorcées dans ce délai d'un an. Il a constaté que, selon les procédures suivies par la Gendarmerie,



Bien qu'il ait recommandé que l'appel de l'officier compétent soit rejeté, le Comité a rappelé que le fait de conduire en état d'ébriété était un problème grave, dans la Gendarmerie comme dans l'ensemble de la société. Il a ajouté que les sanctions disciplinaires peu sévères parfois imposées pour ce délit à des membres de la Gendarmerie ne lui semblaient guère compatibles avec la forte réprobation de cette conduite par la société. Rien n'empêchait le commissaire d'adopter des consignes interdisant aux membres de conduire en état d'ébriété, qu'ils soient en service ou non.

Le commissaire n'avait pas encore rendu sa décision à cet égard au 31 mars 1994.

**D-26** Un autre dossier a soulevé essentiellement les mêmes questions que le dossier D-29, et le Comité a émis des conclusions et des recommandations semblables, en même temps.

Au 31 mars 1994, le commissaire n'avait pas encore rendu sa décision dans ce dossier non plus.

**iii) Conduite scandaleuse : ancienne Loi et nouvelle Loi**

**D-27** Peu avant l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi sur la GRC, un membre a été suspendu parce qu'il était soupçonné d'avoir eu une conduite scandaleuse au sens de l'ancienne Loi sur la GRC. Presque un an plus tard, un rapport a été présenté au commissaire, qui a ordonné que des accusations soient portées contre le membre en vertu de l'ancienne Loi sur la GRC. Six mois plus tard, le membre a fait l'objet de quatre accusations de conduite scandaleuse. Les procédures devant l'officier présidant le procès (prévues par l'ancienne Loi sur la GRC) ont eu lieu trois ans plus tard, et le membre a été reconnu coupable de deux des quatre accusations de conduite scandaleuse. Il en a appelé de ces verdicts.

Lorsque l'affaire a été renvoyée au Comité, le membre et l'officier compétent convenaient que les procédures d'appel étaient régies par la nouvelle Loi sur la GRC, mais l'officier compétent s'est opposé à l'appel, demandant que celui-ci soit rejeté au motif que le membre n'avait pas fait les démarches appropriées dans les délais prescrits.

La première question à trancher était celle de savoir si le retard était justifié, étant donné que la prorogation demandée par le membre (avant l'expiration du délai prescrit) avait été accordée après l'expiration du dit délai. Le Comité a souscrit à une décision antérieure du commissaire selon laquelle un membre ne doit pas être pénalisé pour les retards imputables à la Gendarmerie. Il a également souligné que la nouvelle Loi sur la GRC confère au commissaire le pouvoir de proroger les délais, de sa propre initiative, s'il le juge approprié, et que ce pouvoir permet manifestement la prorogation de délais déjà expirés. Le Comité a recommandé que cette objection soit rejetée.

Quant à la deuxième question à trancher, il s'agissait de savoir si l'omission, de la part du membre, de signifier une copie de son appel à l'officier compétent était un vice fatal. Selon le Comité, les dispositions de la nouvelle Loi sur la GRC avaient pour but de veiller à ce que les parties à un appel soient dûment informées des événements

conséquent, le comité d'arbitrage n'était nullement tenu de donner à l'officier compétent la possibilité de présenter d'autre preuve, après avoir jugé que la deuxième allégation n'avait pas été établie.

Le Comité a ensuite examiné la question de savoir si la CC était ou non un ordre légitime. Il a souligné que la jurisprudence citée à cet égard était soit basée sur l'ancienne *Loi sur la GRC* (antérieure à 1986) ou ne tenait pas dûment compte de l'effet de la nouvelle *Loi sur la GRC*. Selon l'ancienne *Loi sur la GRC*, contrevenir à une CC constituait un manquement simple au devoir, tandis que désobéir à un ordre légitime était un manquement grave au devoir. Le Comité a souligné que la nouvelle *Loi sur la GRC* permettait au commissaire d'édicter des CC dans des circonstances beaucoup plus nombreuses, et que nombre de ces ordres étaient de nature administrative. Un très grand nombre de CC étaient, en réalité, des politiques administratives. Le Comité a jugé que l'intention du Parlement n'était pas d'élargir la portée des CC puis de prévoir des peines plus sévères en cas de non-respect de ces ordres; il a donc conclu que le non-respect d'une CC ne constituait pas systématiquement une contravention au *Code de déontologie*. Selon lui, pour que le non-respect d'une CC justifie l'imposition de mesures disciplinaires, il fallait que la CC «ordonne» expressément de faire ou de ne pas faire quelque chose. Or, le Comité était d'avis que ni la CC, ni la politique divisionnaire ne satisfaisaient à cette condition, de sorte qu'il a conclu que le comité d'arbitrage avait eu raison de rejeter la deuxième allégation.

patrouille de la GRC, et une politique divisionnaire stipule que les membres doivent se rendre au mess par leurs propres moyens.

Le membre et l'officier compétent ont présenté un Exposé conjoint des faits, et le membre a reconnu que les deux allégations étaient fondées. Le comité d'arbitrage a convenu que le membre avait agi d'une manière scandaleuse, mais il était d'avis que ni la CC ni la politique divisionnaire ne constituaient des ordres légitimes aux termes du *Code de déontologie* de la GRC; il a donc conclu que la deuxième allégation n'avait pas été établie. Cependant, il a effectivement imposé la sanction demandée par l'officier compétent et acceptée par le membre : un avertissement et la confiscation de deux jours de solde.

L'officier compétent a contesté les conclusions du comité d'arbitrage. Il a fait valoir qu'après avoir conclu que la deuxième allégation (désobéissance à un ordre légitime) n'avait pas été établie, le comité d'arbitrage aurait dû le convoquer à nouveau pour lui offrir la possibilité de présenter d'autre preuve à l'appui de l'adite allégation. Contestant également la conclusion du comité d'arbitrage selon laquelle les CC ne constituaient pas des ordres légitimes, il a présenté un certain nombre d'arrêtés de la Cour fédérale où les CC avaient été considérés comme ayant un effet juridique.

Après avoir analysé plusieurs cas de jurisprudence en droit administratif, le Comité en est venu à la conclusion qu'en principe, l'officier compétent n'avait pas le droit de rouvrir sa preuve une fois celle-ci close et, dans cette affaire, l'Exposé conjoint des faits constituait la preuve de l'officier compétent. Par

ii) *Conduite scandaleuse et désobéissance à un ordre légitime : Conduite d'un véhicule de la GRC*

D-29 Un membre a été autorisé à utiliser un véhicule de la GRC pour rentrer chez lui afin d'assister à une réunion le lendemain. Avant de quitter le bureau, il s'est arrêté au mess et a consommé une certaine quantité d'alcool. Sur le chemin du retour, il a dérapé à une intersection et a heurté une borne-fontaine, causant des dommages mineurs. Il n'a pas signalé l'incident à la police locale.

Des citoyens qui ont été témoins de l'accident ont communiqué avec la police locale, qui a contacté la GRC, et, le lendemain, le supérieur du membre a téléphoné à ce dernier pour lui demander s'il avait eu un accident. Le membre a répondu qu'il avait heurté la bordure du trottoir, mais qu'à sa connaissance, aucun dommage n'avait été causé. Il a ensuite vérifié la voiture de patrouille et constaté les dommages. Le membre a été accusé, en vertu du *Code de la route* de la province, d'avoir quitté les lieux d'un accident et il a plaidé coupable. Il a été condamné à une amende et il a remboursé les coûts de réparation de la borne-fontaine et du véhicule. La Gendarmerie a décidé d'engager des mesures disciplinaires graves, alléguant que le membre avait eu une conduite scandaleuse jetant le discrédit sur la Gendarmerie et qu'il avait désobéi à un ordre légitime : une consigne du commissaire (CC) contenue dans le Manuel d'administration de la Gendarmerie prévoit, en effet, que seuls les membres qui sont en service et qui agissent dans l'exercice de leurs fonctions peuvent utiliser les voitures de

Quant au témoignage des experts, le Comité a souligné que le comité d'arbitrage aurait eu tort d'accepter le

témoignage d'un expert simplement parce qu'aucun expert n'avait témoigné au nom de la partie adverse, mais que ce n'avait pas été le cas. Le comité d'arbitrage avait conclu que le témoignage des experts était basé sur ce qui s'était réellement produit et que, par conséquent, il pouvait légitimement être accepté. Du reste, même si les témoins experts avaient été contre-interrogés, leur témoignage n'avait essentiellement pas été contesté. Dans les circonstances, le Comité n'a trouvé aucune faille dans le raisonnement du comité d'arbitrage. En ce qui concerne l'évaluation de la preuve, le Comité a examiné un certain nombre de cas de jurisprudence générale et d'autres cas traitant des relations de travail en particulier. Il a réitéré la position qu'il a toujours adoptée, à savoir qu'il n'interviendrait pas sans motif valable pour modifier les conclusions de fait tirées par un comité d'arbitrage. Dans chacun des nombreux cas où l'officier compétent a invité le Comité à substituer son évaluation des faits à celle du comité d'arbitrage, notamment quant à la question de savoir si le fait de s'identifier comme membre de la GRC était incorrect, le Comité a jugé que les conclusions du comité d'arbitrage reposaient sur des motifs suffisants; le Comité a donc refusé d'intervenir. Par conséquent, le Comité a recommandé que l'appel de l'officier compétent soit rejeté.

Au 31 mars 1994, le commissaire n'avait pas encore rendu sa décision dans ce dossier.



Le comité d'arbitrage a également jugé non fondée l'allégation de conduite scandaleuse selon laquelle, la membre s'étant identifiée comme membre de la GRC, elle s'attendait à un traitement de faveur. Il a jugé que le fait de s'identifier comme agent de police et de demander qu'aucune accusation ne soit portée ne constituait pas nécessairement une demande de traitement de faveur et que, compte tenu de la preuve présentée dans cette affaire, l'allégation selon laquelle la membre aurait demandé un traitement de faveur n'avait pas été établie.

L'officier compétent en a appelé de ces conclusions, alléguant que le comité d'arbitrage n'avait pas dûment évalué la preuve que constituait les propos et la conduite de la membre au moment de l'incident, ni le témoignage des experts. Il a également soutenu que le comité d'arbitrage avait fait d'autres erreurs; il avait notamment indûment tenu compte de l'incapacité de la membre de se rappeler certains événements et il n'avait pas exercé sa liberté de prêter foi ou non au témoignage des experts.

De l'avis du Comité, l'officier compétent avait mal interprété le raisonnement du comité d'arbitrage. Ce dernier n'avait pas, contrairement aux allégations de l'officier compétent, invoqué l'incapacité de la membre de se rappeler certains événements pour atténuer la portée de ses propos et de ses actes. Il avait plutôt conclu que son incapacité de se rappeler certains événements était attribuable à l'état mental dans lequel elle se trouvait au moment de l'incident, et il avait évalué la preuve produite contre elle à la lumière de son état mental lors des événements.

imposée par le comité d'arbitrage. Par conséquent, il a rejeté l'appel du membre.

**D-28** Une membre a été accusée d'avoir eu une conduite scandaleuse joignant le discrédit sur la Gendarmerie parce qu'elle avait pris des articles d'une valeur de moins de 100 \$ dans un magasin, sans les payer, et qu'elle s'était identifiée comme membre de la GRC. La membre a admis être sortie du magasin sans payer les articles en question et s'être identifiée comme membre de la GRC après son arrestation, mais elle a nié avoir eu, dans les circonstances, une conduite scandaleuse.

Le comité d'arbitrage a conclu que l'allégation de conduite scandaleuse n'avait pas été établie. Il a jugé qu'en raison de l'effet combiné de différents facteurs (dont le syndrome prémenstruel, le stress professionnel, les difficultés conjugales, l'angoisse liée à la date anniversaire d'un accident d'automobile dans lequel elle avait été impliquée, les séquelles des blessures subies lors de cet accident ainsi que d'autres facteurs), elle était psychologiquement perturbée lors de l'incident et qu'elle n'était pas consciente de la portée de ses actes; elle avait continué d'être dans ce même état psychologique, d'ailleurs, après son arrestation. Le comité d'arbitrage a tiré cette conclusion à la lumière du témoignage de la membre, qu'il a jugé crédible, du témoignage d'un psychiatre et d'un psychologue produits par la membre, et d'autres preuves, dont une démontrant que la membre ne s'était même pas soucée de dissimuler les articles qu'elle avait pris, et une description du comportement étrange de la membre après son arrestation.



Il avait plutôt accordé foi à la version des faits présentée par les témoins de l'officier compétent, et le Comité n'a conclu à aucune erreur évidente en l'occurrence.

Le Comité était d'avis que le comité d'arbitrage n'avait pas procédé correctement au moment de déterminer la peine à imposer. Il fallait d'abord déterminer les peines applicables, compte tenu de l'inconduite en question, puis examiner les circonstances atténuantes ou aggravantes et, enfin, choisir la sanction la plus indiquée, en tenant compte de la gravité de l'inconduite en question et de ses répercussions sur la possibilité d'exercer un emploi dans la

Gendarmerie. Le comité d'arbitrage semblait s'être basé sur la prémisse suivante : à chaque acte d'inconduite correspond une peine particulière. Le Comité a rejeté cette approche. Il était d'avis que l'inconduite du membre était grave et qu'une peine sévère était justifiée dans les circonstances. Cependant, compte tenu du prix peu élevé des cartes (environ 5 \$) et des peines imposées dans d'autres cas impliquant des agents de police, le Comité a recommandé qu'on rétrograde le membre au lieu d'exiger sa démission.

Le commissaire a souscrit à la conclusion du Comité selon laquelle l'allégation contre le membre était fondée. Cependant, il a souligné que la Gendarmerie était très exigeante à l'endroit de ses membres, et que la plupart d'entre eux étaient à la hauteur de ces attentes. Il estimait que l'honnêteté est une qualité fondamentale pour un agent de la paix et que les circonstances atténuantes ne réduisaient pas la gravité de l'inconduite au point de justifier une révision de la sanction

qui lui avait été imposée. Il a allégué que le comité n'avait pas pris en considération sa crédibilité ni celle de ses témoins, qu'il n'avait pas appliqué le critère de l'intention coupable ou *mens rea* (critère juridique permettant de déterminer si une personne avait l'intention de commettre un acte criminel), qu'on n'avait pas accordé suffisamment de poids au témoignage du témoin expert produit par le membre; et qu'on aurait dû accorder plus de poids au témoignage du membre lui-même. Quant à la sanction qui lui avait été imposée, le membre a allégué qu'elle ne correspondait pas à la tendance actuelle en matière disciplinaire.

Le Comité a souscrit à la conclusion du comité d'arbitrage selon laquelle le membre avait commis un écart de conduite. Il a souligné que le comité d'arbitrage avait examiné la preuve qui lui avait été présentée, laquelle était amplement suffisante pour l'inciter à privilégier la version des faits donnée par l'officier compétent plutôt que celle du membre. Le comité d'arbitrage avait eu raison de ne pas appliquer le critère juridique de la *mens rea*, qui relève du droit criminel et n'est pas approprié dans les procédures disciplinaires. Bien que l'officier compétent ne fût pas tenu d'établir l'intention coupable du membre, il s'agissait néanmoins d'un facteur pertinent qu'on devait prendre en considération, comme l'avait fait le comité d'arbitrage. Ce dernier n'était pas obligé d'accepter le témoignage du témoin expert du membre. Le comité d'arbitrage est le juge des faits; son rôle est d'établir les faits et, ayant rejeté la version du membre, il pouvait légitimement rejeter les conclusions du témoin expert basées sur cette version.

à acheter et à stocker des chaussures réservées à l'usage du membre. Le Comité ne voyait pas en quoi les actes de la Gendarmerie avaient porté préjudice au membre : ce dernier demandait que la Gendarmerie stocke des chaussures de sécurité et les lui prête au besoin, alors qu'elle lui avait remboursé intégralement le prix de ses propres chaussures de sécurité. Par conséquent, le Comité a recommandé le rejet du grief.

Le commissaire a souscrit à la recommandation du Comité et a rejeté le grief.

**B) DISCIPLINE - PARTIE IV DE LA LOI SUR LA GRC**

**i) Conduite scandaleuse : Articles pris dans un magasin**

**D-25** Alors qu'il faisait des emplettes une journée où il n'était pas de service, un membre, qui collectionne les cartes sportives, est entré dans un magasin et a pris une certaine quantité de ce genre de cartes. Tout en poursuivant ses emplettes dans le magasin, il a placé deux paquets de cartes dans ses poches; il déposait, en même temps, des articles dans son panier d'épicerie. Une fois à la caisse, il n'a pas payé les cartes qu'il avait mises dans ses poches mais seulement celles qu'il avait déposées dans son panier d'épicerie. Il a été intercepté à sa sortie du magasin, arrêté et accusé de vol à l'étalage. Alléguant que le membre avait eu une conduite scandaleuse jetant le discrédit sur la GRC, en contravention du *Code de déontologie* contenu dans le *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada*, la

Gendarmerie a entrepris des procédures disciplinaires graves contre lui. Le membre a admis être sorti du magasin sans payer les articles en question, mais il a affirmé qu'il n'avait pas l'intention de les voler : il a expliqué qu'il avait l'intention de les remettre sur le présentoir où il les avait pris, mais qu'il avait oublié qu'il avait mis des cartes dans ses poches.

Devant le comité d'arbitrage, le membre a présenté une preuve établissant qu'il était à court de temps, ainsi qu'un témoignage d'expert expliquant l'effet d'une telle pression sur la mémoire récente et sur l'intention criminelle par opposition à l'erreur faite de bonne foi. L'expert a également attesté la bonne moralité du membre en cause.

Le comité d'arbitrage a jugé qu'il n'était pas nécessaire pour la Gendarmerie d'établir que le membre avait l'intention de ne pas payer les articles; il a cependant reconnu que la présence ou l'absence d'une intention coupable constituait un facteur pertinent, qui devait être pris en considération. Il n'a pas accepté la version du membre quant aux incidents ayant mené à son arrestation ni les conclusions du témoin expert basées sur cette version des faits. Par conséquent, il a conclu que le membre s'était conduit d'une manière scandaleuse et qu'il avait compromis son poste d'agent de police au point de ne plus pouvoir demeurer au service de la GRC. Le comité d'arbitrage a ordonné au membre de démissionner, à défaut de quoi il serait renvoyé.

Le membre en a appelé des conclusions du comité d'arbitrage selon lesquelles il avait eu une conduite scandaleuse, de même que de la peine

au moins 104 autres semaines de salaire rétroactif et qu'on revoit l'ensemble de la politique afin de veiller à ce que les membres ne soient pas privés de leur droit à une rémunération complète pour un travail considéré comme ayant été demandé et exécuté. Le Comité a aussi recommandé que, advenant un changement dans la politique, les requérants reçoivent tous les avantages découlant du changement.

Souscrivant à la recommandation du Comité, le commissaire a accordé aux requérants 104 semaines de rémunération rétroactive de plus; il a en outre ordonné le réexamen de la politique limitant la période de rétroactivité à six mois dans les cas de re-classification.

#### *vi) Santé et sécurité au travail*

**G-107** Un membre civil a acheté une paire de chaussures de sécurité à la demande de la direction de la Gendarmerie, ayant compris qu'il serait remboursé de cette dépense. Par la suite, la Gendarmerie a décidé d'acheter des chaussures de sécurité pour ses membres, et elle a autorisé le remboursement, au membre, d'un montant représentant environ 20 % du prix de ses chaussures. Le membre a présenté un grief concernant l'omission, de la part de la Gendarmerie, de lui fournir des chaussures de sécurité et de lui rembourser intégralement le prix des chaussures qu'il avait achetées. La Gendarmerie lui a ultérieurement remboursé le coût intégral des chaussures, et le requérant a retiré le second volet de son grief.

L'arbitre du premier niveau a rejeté le premier volet du grief au motif que la politique n'obligeait pas la Gendarmerie

à recommander que les requérants reçoivent des commissions par la Gendarmerie. Il a directement attribuable aux erreurs reconnu par la Gendarmerie, était de 104 semaines, outre le retard déjà classifié, et il a conclu qu'un retard cheminement du dossier de re-procédure commises par la Gendarmerie. Le Comité a alors examiné en détail le résultat d'erreurs de fait ou de s'appliquent pas lorsque les retards maximale prévue dans la CC ne d'avis que la période de rétroactivité des re-classifications. Il était cependant Gendarmerie de limiter l'effet rétroactif besoins du grief, le droit de la Le Comité a reconnu, pour les rejette le grief.

N'ayant constaté aucune erreur, il a six mois de la date de la re-classification. limitant la rétroactivité à une période de d'une consigne du commissaire (CC) niveau s'estimait lié par les dispositions procédure, l'arbitre du premier En l'absence d'erreurs de fait ou de organisationnelle.

la date du changement dans la structure classification des postes soit rétroactive à elle n'était pas d'accord pour que la re-quelque peu la période de rétroactivité, la Gendarmerie elle convenu de prolonger la structure organisationnelle. Bien que rétroactives à la date du changement dans que les re-classifications soient période de rétroactivité; ils ont demandé ont contesté dans un grief la durée de la six mois. Deux des membres touchés des nouvelles classifications a été fixée à ans plus tard et la période de rétroactivité finalement été re-classifiés presque quatre organisationnelle. Les postes ont date du changement dans la structure d'entrée en vigueur correspondait à la descriptions de poste, dont la date



demande a également été refusée.

Devant le refus de re-classifier son poste, le membre a présenté un grief.

L'officier responsable de la section

de la classification a allégué que le grief n'avait pas été présenté dans le délai prescrit, soit 30 jours après la

classification initiale. Avant de trancher

la question, l'arbitre du premier niveau a demandé qu'un comité d'évaluation

technique (CET) soit formé pour réviser

la classification du poste; le requérant n'a été mis au courant de cette initiative

que lorsqu'il a reçu une copie du rapport

du CET indiquant que la classification du poste était appropriée. L'arbitre du

premier niveau a conclu que le grief

n'avait pas été présenté dans le délai prescrit, non pas le délai de 30 jours

suivant la classification initiale mais le

délai de 30 jours suivant le premier refus de réviser la classification du poste.

Le Comité a de nouveau examiné l'épineuse question du respect des délais

prévus par le paragraphe 31(2) de la Loi

sur la GRC et il a présenté une analyse détaillée de cet article de la Loi. Il a

souligné que les membres ont le droit de

contester toute décision, acte ou omission liés à la gestion des affaires de la

Gendarmerie. Il a conclu que, si les

décisions initiales étaient manifestement contestables par la voie d'un grief, le

refus de réviser ces décisions l'était

également, dans la mesure où la révision était susceptible de modifier

substantiellement les décisions initiales.

Lorsqu'un décideur refuse de réviser une décision, le membre peut seulement

contester ce refus et non la décision

initiale. Les membres n'ont droit à un révision de la décision que s'ils

présentent des renseignements nouveaux

qui jettent une «lumière nouvelle» sur la

être révisée.

D'après le dossier présenté au

Comité, le requérant aurait pu contester la décision initiale, le premier refus de

réviser cette décision ou le deuxième

refus. Or, il n'a contesté ni la décision initiale, ni le premier refus de la réviser,

dans le délai de 30 jours prescrit par la

Loi sur la GRC, par conséquent, son grief a été présenté à temps seulement

s'il vise le deuxième refus de réviser la

décision. La plupart des arguments du requérant concernaient toutefois la

décision initiale et n'étaient pas

applicables au second refus. Les arguments invoqués relaient au

second refus n'ont pas démontré que le

refus de réviser la décision reposait sur des motifs incorrects ou n'était

manifestement pas justifié. Par

conséquent, le Comité a recommandé le rejet du grief. Il a en outre souligné

qu'il n'avait pas été approprié de ne pas

informer le requérant à l'avance de la création du CET.

Le commissaire a rejeté le grief à

cause du non-respect des délais et sur le fond, jugeant que rien n'établissait que le

processus de classification n'avait pas été

exécuté correctement ou que des renseignements n'avaient pas été pris en

considération.

## G-99

Un service composé de

membres civils a été transféré d'une sous-direction à une autre. Peu après,

l'un des membres du service a demandé

que les postes soient re-classifiés à la

hausse. On a préparé de nouvelles



pas attribuable à un marché immobilier non viable. Par conséquent, il a rejeté le grief.

Après avoir examiné les dispositions pertinentes de la Directive sur la réinstallation, le Comité a conclu que, pour pouvoir être remboursés tant du loyer versé avant le déménagement que des frais juridiques, les membres devaient démontrer, premièrement que le

logement convenable à leur nouveau lieu d'affectation. Dans cette affaire, bien que le requérant eût démontré qu'il n'y avait pas de logement convenable compte tenu de sa situation financière, il n'avait pas réussi à convaincre le Comité que le marché immobilier n'était pas viable; il avait, certes, avancé une allégation en ce sens, mais il n'avait fait aucune tentative pour riposter aux arguments convainquants présentés par la Gendarmerie à l'appui du contraire. Par conséquent, le Comité a recommandé que le grief soit rejeté. Souscrivant aux motifs du Comité, le commissaire a rejeté le grief.

#### v) *Classification de postes de membres civils*

**G-91** Le poste d'un membre civil a été classifié à un niveau donné. Un an plus tard, l'officier responsable du membre a demandé que la classification du poste soit révisée et que le niveau du poste soit relevé. La demande a été refusée par les autorités compétentes, qui étaient d'avis que la classification était appropriée. Cinq mois plus tard, l'officier responsable a réitéré sa demande, signalant que des erreurs avaient été commises lors de la classification du poste en question. Cette

le grief soit rejeté. Le commissaire était d'accord avec la recommandation du Comité et avec son analyse de la question du respect des délais dans la présente affaire et dans le dossier G-91 (voir p. 31).

**G-105** Un membre a été réinstallé dans la même division. Comme sa femme n'a pas réussi à se trouver un emploi dès leur arrivée au nouveau lieu

d'affectation, le couple n'a pu obtenir un prêt hypothécaire pour financer l'achat d'un nouvelle résidence. Le membre a demandé, et obtenu, une avance pour payer son loyer. Peu après leur arrivée au nouveau lieu d'affectation, sa femme a trouvé un emploi et ils ont pu obtenir du financement pour acheter une résidence. Le membre a demandé le remboursement des frais juridiques associés à l'achat de la résidence. Conformément à la Directive sur la réinstallation, la Gendarmerie lui a remboursé la différence entre ses frais juridiques et la somme déjà fournie à titre d'avance de loyer. Le membre a présenté un grief face au refus de la Gendarmerie de lui rembourser la totalité de ses frais juridiques.

L'arbitre du premier niveau a confirmé que la Directive sur la réinstallation prévoit le remboursement des frais juridiques ou de l'avance de loyer, selon le plus élevé des deux montants, à moins que le marché immobilier au nouveau lieu d'affectation ne soit pas viable. Il a conclu que l'incapacité du membre d'acheter une nouvelle résidence résultait de sa situation financière personnelle et n'était

remettre aux renseignements fournis par l'entreprise de déménagement. En ce qui concerne la période qui a suivi le retour de vacances de la requérante, il semblait que ni la Gendarmerie ni l'entreprise de déménagement n'ont informé cette dernière qu'il y aurait des frais supplémentaires, et elle n'a pas à subir les conséquences de cette omission. Par conséquent, le Comité a recommandé que le grief soit accueilli.

Le commissaire était d'accord avec la recommandation du Comité, estimant que la requérante avait agi de bonne foi tout au long du processus.

#### G-104 Un membre a été réinstallé dans

la même division. Lors de son VRL, il a constaté qu'il n'y avait pas de résidence convenable pour lui et sa famille dans la région où il devait être posté. Par

conséquent, il a acheté une maison qui se trouvait à une distance appréciable de son nouveau lieu d'affectation et a pris des dispositions pour se trouver un pied-à-terre à son nouveau lieu

d'affectation, afin de pouvoir y loger quand il était de service. Le membre a été informé que la Gendarmerie ne lui rembourserait pas les frais d'achat de sa maison, ni les dépenses reliées à la recherche de la résidence, et que le remboursement des frais de

déménagement de ses EM serait limité au coût de leur déménagement à son

nouveau lieu d'affectation.

Au cours des mois qui ont suivi, il y a eu une correspondance soutenue au

sujet du cas du membre. À un moment donné, la Direction générale a indiqué qu'elle examinait la politique relative au lieu de résidence et que le SDI avait suspendu l'étude du dossier en attendant de connaître les résultats de cet examen.

Le Comité a examiné cette affaire à

la lumière de son analyse détaillée de la question du respect des délais, dans un autre dossier (voir le dossier G-91, à la p. 31). Il a conclu que les décisions

initiales dans lesquelles la Gendarmerie refusait la demande de remboursement avaient été signifiées au requérant environ 17 et 15 mois avant le dépôt du grief. Le membre avait omis de

présenter son grief dans le délai de 30 jours prescrit par la *Loi sur la GRC*. Cependant, il l'avait fait dans les

30 jours suivant le refus de la Gendarmerie de réviser les décisions initiales. Afin d'avoir gain de cause lorsqu'il présente un grief face au refus de la Gendarmerie de réviser une

Un an plus tard, l'avocat du membre a été informé que le SDI avait décidé de clore ce dossier et que si le membre n'était pas satisfait, il aurait dû présenter un grief presque 18 mois plus tôt. Le

membre a présenté un grief. L'arbitre du premier niveau a accueilli le grief en partie. Soulagant que les dépenses liées au VRL auraient été engagées de toute manière, il a autorisé leur remboursement. Quant aux dépenses liées à l'achat de la résidence, il a mentionné que, si le membre avait informé la Gendarmerie de ses intentions plus tôt, conformément aux exigences de la politique, celle-ci l'aurait mis en garde

contre les difficultés auxquelles il s'exposait dans les circonstances, et les dépenses en question n'auraient pas été

engagées.

réinstallés dans une nouvelle région. Dans le cas présent, le requérant possédait déjà une maison dans la ville où il devait s'installer une fois à la retraite. Son droit à un VRL et à une aide financière pour l'achat d'une nouvelle résidence s'est éteint dès lors qu'il a informé la Gendarmerie de son intention de déménager dans cette ville après avoir pris sa retraite. On ne pourrait faire exception à cette règle que si la Gendarmerie avait restreint, de quelque manière que ce soit, le choix de la résidence; or, comme elle ne l'avait manifestement pas fait, le Comité ne pouvait considérer le cas du requérant comme faisant exception. Par conséquent, le Comité a recommandé le rejet du grief.

Le commissaire a souscrit à la recommandation du Comité.

**G-98** Une membre récemment engagée a été réinstallée de l'École de la Gendarmerie à un détachement. Le déménagement de ses effets mobiliers (EM) a été retardé et il a été effectué pendant qu'elle était en vacances. Lorsque les EM ont été livrés au nouveau lieu d'affectation de la membre, l'entreprise de déménagement a téléphoné à la résidence de la membre afin de prendre les dispositions voulues pour la livraison de ses EM et elle a alors été informée que la membre était en vacances. Au lieu de tenter de livrer les EM, l'entreprise a demandé et obtenu de la Gendarmerie l'autorisation de les entreposer. À son retour de vacances, la membre a été informée que la Gendarmerie avait autorisé l'entreposage de ses EM pour 30 jours et, comme elle était sur le point de déménager, elle a laissé ses effets en entreposage

jusqu'après son déménagement. La Gendarmerie a envoyé à la membre la facture des frais d'entreposage de ses EM, alléguant qu'elle avait l'obligation d'être présente ou qu'elle aurait dû à tout le moins demander à quelqu'un d'être présent lors de la livraison de ses EM. La membre a allégué que ses colocataires auraient accepté de recevoir ses EM, mais qu'aucune démarche n'avait été faite en vue de la livraison de ces derniers. Devant l'impossibilité de régler cette affaire, la membre a présenté un grief.

L'arbitre de premier niveau a jugé que la membre avait l'obligation d'être chez elle à l'arrivée des déménageurs ou de prendre des dispositions pour que quelqu'un prenne livraison de ses EM. Il a conclu qu'elle n'avait pas donné d'instructions claires à ses colocataires avant de partir en vacances et qu'elle avait aggravé la situation en ne faisant pas livrer ses EM dès son retour de vacances. Il a rejeté le grief.

Le Comité a souligné que la responsabilité de déménager les membres et leurs EM incombe principalement à la GRC. Le fait que le déménagement des EM de la requérante ait été retardé puis effectué pendant que celle-ci était en vacances ne fait qu'ajouter à la responsabilité de la Gendarmerie. Bien que les dispositions prises par la requérante ne fussent pas idéales, elles satisfaisaient aux exigences de la politique, qui recommandait tout au plus aux membres d'être présents, dans la mesure du possible, au moment de l'emballage et de la livraison de leurs EM. La Gendarmerie n'a fait aucune démarche, de sa propre initiative, pour déterminer si effectivement les EM pouvaient être livrés, préférant s'en



raisons personnelles et non

opérationnelles.

Le Comité a constaté que le grief

aurait pu ne pas avoir été présenté dans

les délais prévus, mais a jugé que le fond

du litige en était suffisamment sérieux

pour qu'on l'analyse. Il a conclu qu'il

ne s'agissait pas de savoir si la

requérante avait été mutée pour des

raisons opérationnelles mais si elle avait

été autorisée à se réinstaller, puisqu'une

mutation ne nécessite pas nécessairement

une réinstallation. Rien, dans le dossier,

n'indiquait que la requérante avait été

autorisée à se réinstaller, ou qu'une

autorisation à cet égard avait été refusée

ou différée pour des motifs non valables.

Par conséquent, la réinstallation de la

requérante ne découlait pas d'une

exigence de son emploi mais d'une

décision personnelle. Le Comité a

recommandé le rejet du grief.

Le commissaire a rejeté le grief

pour non-respect des délais, mais il

partageait l'avis du Comité quant au fond

du litige.

**G-88**

Par suite d'une mutation, un

membre a été autorisé à se réinstaller et

il a reçu l'Indemnité pour l'occupation

temporaire de deux résidences (IOTDR).

Il a demandé, et obtenu, plusieurs

prolongations de la période de six mois

durant laquelle l'IOTDR est normalement

versée. Il a demandé que la période soit

prolongée une fois de plus, parce qu'il ne

parvenait pas à vendre sa résidence à son

ancien lieu d'affiliation. Cette demande

lui a été refusée au motif que le prix

demandé pour sa résidence était trop

élevé.

Le membre a contesté ce refus dans

un grief, et l'arbitre de premier niveau a

conclu qu'il n'avait fait aucun effort

sérieux pour vendre sa résidence à son

ancien lieu d'affiliation, outre le fait de

l'avoir laissée sur le marché. L'arbitre a

donc rejeté le grief. Le Comité a

examiné la demande du requérant et a

constaté que celui-ci avait reçu l'IOTDR

pendant plus de deux ans. Quoique

sensible aux difficultés du requérant, il

était d'avis que, dans les circonstances,

et compte tenu de l'existence d'autres

politiques visant à atténuer les difficultés

liées à la vente d'une résidence, le

requérant n'avait pas démontré que la

Gendarmerie devait proroger une fois de

plus la période en question. Par

conséquent, le Comité a recommandé le

rejet du grief.

Le commissaire comprenait, lui

aussi, la situation du requérant, mais il

était d'accord avec les recommandations

du Comité.

**G-89**

Un membre, qui était sur le

point de prendre sa retraite, a demandé

l'autorisation d'effectuer un voyage à la

recherche d'un logement (VRL) afin

d'évaluer la possibilité de vendre la

résidence qu'il possédait déjà dans la

ville où il envisageait de prendre sa

retraite. Sa demande a été refusée au

motif qu'il possédait déjà une maison

dans cette ville. Le membre a contesté

le refus. Dans son grief, il a allégué

qu'il avait permis à la Gendarmerie de

réaliser des économies en conservant sa

résidence dans la ville où il avait décidé

de s'installer une fois à la retraite; s'il

l'avait vendue, il aurait droit à un VRL.

L'arbitre de premier niveau a refusé le

grief au motif que la politique n'autorise

pas les VRL dans ces circonstances.

Le Comité était d'avis que les VRL

visent à permettre aux membres de

trouver une résidence lorsqu'ils sont



Gendarmerie n'avait pas commis d'erreur en refusant de prolonger le délai prescrit, et il a recommandé le rejet du grief.

Le commissaire a appuyé la recommandation du Comité et n'a pas fait droit au grief.

#### *Réinstallation - Questions diverses*

**G-87** Une membre a été mutée à un détachement avoisinant. Ne voulant pas se défaire de sa résidence à l'ancien lieu d'affectation, elle a fait la navette tous les jours entre son nouveau et son ancien lieu d'affectation. Plusieurs mois plus tard, elle a décidé, pour des motifs alléguant que, puisque sa situation était précaire, il n'aurait pas été raisonnable pour lui d'acheter plus tôt une résidence à son nouveau lieu d'affectation. La Gendarmerie a rejeté la demande parce que le membre n'avait pas demandé la prolongation du délai de deux ans avant l'expiration de ce délai. Le membre a donc déposé un grief que l'arbitre de premier niveau a rejeté pour les mêmes raisons.

Le Comité a fait remarquer que les frais juridiques qu'engagent des membres pour acheter une résidence à leur nouveau lieu d'affectation ne peuvent être remboursés que dans les deux années qui suivent leur réinstallation, à moins qu'on ne leur accorde une prorogation. Une telle prorogation n'est accordée que dans des circonstances exceptionnelles. Le requérant n'avait pas établi qu'il avait essayé, sans succès, de demander une prorogation avant l'expiration du délai de deux ans ni qu'il n'était pas au courant des circonstances exceptionnelles qui, selon lui, existaient au cours de cette même période. Le Comité a jugé que la

La requérante a démenagé et a réinstallé.

Le réclame le remboursement de ses frais, alléguant qu'elle n'avait pas été mise au courant du fait que sa mutation ne devait pas entraîner de frais de réinstallation et faisant valoir que son démenagement était acceptable en vertu de la politique. Elle a également déclaré qu'on avait rejeté sa demande de remboursement parce qu'on lui en voulait encore à cause de certaines difficultés datant de l'époque où elle avait quitté le logement gouvernemental qu'elle habitait, dans un autre détachement. L'arbitre de premier niveau a rejeté le grief, affirmant que la requérante savait fort bien, avant d'engager ces dépenses, qu'on ne la rembourserait pas et que son démenagement était motivé par des

GRC. Aussi a-t-il recommandé le rejet du grief.

Le commissaire a souscrit aux recommandations du Comité.

**G-100** La capacité d'un membre d'assurer des fonctions opérationnelles était limitée pour des raisons de santé, la Gendarmerie a réinstallé l'intéressé pour combler un poste vacant, en tant qu'employé excédentaire. Après plus de deux ans de ce régime, le membre a demandé le prolongement du délai de deux ans prévu pour le remboursement des frais juridiques liés à l'achat d'une résidence au nouveau lieu d'affectation, alléguant que, puisque sa situation était précaire, il n'aurait pas été raisonnable pour lui d'acheter plus tôt une résidence à son nouveau lieu d'affectation. La Gendarmerie a rejeté la demande parce que le membre n'avait pas demandé la prolongation du délai de deux ans avant l'expiration de ce délai. Le membre a donc déposé un grief que l'arbitre de premier niveau a rejeté pour les mêmes raisons.

Le Comité a fait remarquer que les frais juridiques qu'engagent des membres pour acheter une résidence à leur nouveau lieu d'affectation ne peuvent être remboursés que dans les deux années qui suivent leur réinstallation, à moins qu'on ne leur accorde une prorogation. Une telle prorogation n'est accordée que dans des circonstances exceptionnelles. Le requérant n'avait pas établi qu'il avait essayé, sans succès, de demander une prorogation avant l'expiration du délai de deux ans ni qu'il n'était pas au courant des circonstances exceptionnelles qui, selon lui, existaient au cours de cette même période. Le Comité a jugé que la

courte période est le coût de réinstaller la famille du membre.

Au 31 mars 1994, le commissaire n'avait pas encore fait connaître sa décision dans ce dossier.

#### *Délai de deux ans*

**G-94** Un membre a été réinstallé dans une nouvelle division. Comme il s'attendait à être réinstallé de nouveau à son ancienne division dans les trois à cinq années suivantes, il a loué un logement à son nouveau lieu d'affectation. Cinq ans plus tard, il a été muté à une nouvelle section, ce qui l'a poussé à croire que sa réinstallation à son ancienne division était improbable dans un avenir prévisible. Il a alors demandé la prorogation du délai de deux ans prévu pour le remboursement des frais juridiques liés à l'achat d'une résidence au nouveau lieu d'affectation. Sa demande a été rejetée, et les diverses tentatives qu'a faites le membre pour régler le différend à l'amiable ont toutes échoué, si bien que cinq mois après le rejet de sa demande, il a déposé un grief.

L'arbitre de premier niveau a rejeté le grief de sa demande, il a déposé un grief. L'arbitre de premier niveau a rejeté le grief au motif qu'il avait été soumis après l'expiration du délai de 30 jours prévu au paragraphe 31(2) de la *Loi sur la GRC*. Le membre a expliqué qu'il n'avait été convaincu de la nécessité de recourir à la présentation d'un grief qu'après que la Gendarmerie eut définitivement refusé de régler la question à l'amiable.

Tout en faisant remarquer qu'il était très jouable de tenter de régler un différend à l'amiable, le Comité a réitéré que ces démarches n'entraînaient tout de même pas la prolongation de la période de 30 jours prévue dans la *Loi sur la*

30 jours qui avaient suivi le rejet de sa demande de remboursement. Il a, en outre, réitéré la conclusion qu'il avait tirée à l'égard de l'affaire précédemment citée : il fallait d'abord et avant tout déterminer si le membre était ou non considéré comme réinstallé au Dépôt pendant sa formation. Contrairement à toute fois à l'autre cas, où le Comité avait considéré que les membres avaient bel et bien été réinstallés, cette fois-ci le

Comité n'a pu se prononcer car certains éléments laissaient croire que le membre avait été réinstallé alors que d'autres indiquaient qu'il était en voyage. Même s'il aurait pu régler l'affaire en rappelant que le fardeau de persuasion incombait toujours au requérant, le Comité a jugé que la distinction entre le voyage et la réinstallation n'avait pas été clairement établie des les premières étapes du processus des griefs, et qu'il aurait été injuste que le requérant en fasse les frais. Aussi a-t-il recommandé que la question soit renvoyée au premier centre de décision afin qu'il détermine si le membre avait été réinstallé au Dépôt ou s'il n'y était qu'en voyage.

Le Comité a également constaté que le requérant avait allégué que les membres mariés étaient traités différemment des célibataires, en contrairement de la politique pertinente et de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Recommandant que les

célibataires étaient davantage susceptibles de faire l'objet de retenues salariales au titre du logement et des repas, le Comité a signalé que cet état de choses découlait du fait qu'ils étaient davantage appelés à être réinstallés que les membres mariés. En effet, l'un des critères que la direction doit prendre en considération avant de réinstaller un membre pour une

étaient, pendant la période en cause, des membres réguliers de la Gendarmerie, et non des recrues, et ils avaient le droit d'être traités en conformité de la politique approuvée par le Conseil du Trésor. Cependant, le Comité a jugé que les membres n'étaient pas visés par la politique sur les voyages approuvée par le Conseil du Trésor. En effet, tout indiquait que les membres avaient été réinstallés au Dépôt; ils étaient donc visés par la politique sur la réinstallation approuvée par le Conseil du Trésor. En conséquence, et vu qu'on considérait le Dépôt comme leur résidence, il était tout à fait raisonnable que leurs frais de subsistance et de logement soient délaqués de leur salaire.

Le Comité a fait remarquer que la décision d'accorder aux gendarmes le statut de membres en voyage plûtôt que de les réinstaller relevait de l'administration et était assujétie à la politique pertinente du Conseil du Trésor. La politique en vigueur à l'époque où les requérants avaient suivi leurs cours stipulait que les membres étaient considérés comme en voyage pour des périodes de moins de deux mois, et en voyage prolongé pour des périodes de deux à quatre mois; on procédait généralement à une réinstallation de courte durée, quoique le statut de membre en voyage prolongé pouvait être accordé si une réinstallation à court terme se révélait peu pratique. À la lumière de cette politique et en l'absence de toute indication contraire, la décision qu'avait prise la Gendarmerie de réinstaller les requérants au Dépôt semblait raisonnable. La politique précisait également que les membres qui suivaient le programme abrégé n'avaient pas à payer de frais de repas et de logement, puisqu'ils n'étaient pas réinstallés au Dépôt. Aussi le Comité a-t-il recommandé le rejet du grief.

Le Comité a également commenté la façon dont la Gendarmerie avait donné suite à la décision de l'arbitre de premier niveau. Il a fait remarquer qu'aucune disposition de la loi ou de la politique ne visait pareille situation, et que les parties intéressées n'en avaient pas discuté sérieusement. Selon le Comité, les mesures prises par la Gendarmerie étaient justifiables dans les circonstances, bien qu'on ne pût y recourir que dans des cas exceptionnels. Le Comité a toutefois fait observer que cette façon de procéder n'était justifiable que dans la mesure où elle préservait les droits des requérants de transmettre leurs griefs au deuxième niveau.

Le commissaire a souscrit à l'analyse et à la recommandation du Comité. Il a rejeté le grief et instruit le centre de décision compétent d'examiner plus à fond la question de la non-application des décisions des arbitres du premier niveau, soulignant cependant qu'à son avis, cette ligne de conduite ne devait être adoptée que rarement.

#### G-106 Un autre membre qui avait, lui

aussi, suivi le programme de formation des gendarmes spéciaux a demandé le remboursement des sommes prélevées sur son salaire au titre du logement et des repas. Il a invoqué essentiellement les mêmes arguments que les deux requérants du cas précédemment cité. Sa demande elle aussi a été rejetée, pour les mêmes raisons, et l'arbitre de premier niveau a rejeté le grief du membre.

Le Comité a constaté que le requérant avait déposé son grief dans les



de sa maison et que, par le passé, des membres récemment engagés en avaient obtenu le remboursement. L'arbitre de premier niveau a statué que la *Directive sur la réinstallation* en vigueur à l'époque où le requérant avait été réinstallé établissait une nette distinction entre les primes d'APH et les frais juridiques, et que seuls ces derniers pouvaient être remboursés aux membres nouvellement engagés. Le grief a donc été rejeté.

Le Comité a examiné de près la *Directive sur la réinstallation*. Il a conclu que les primes d'APH ne peuvent être considérées comme des frais juridiques aux fins de la *Directive* et que, de ce fait, elles ne peuvent être remboursées aux membres nouvellement engagés. Par le passé, la Gendarmerie avait fait erreur en considérant ces primes comme des frais juridiques, mais cette interprétation erronée avait été rescindée quelque neuf mois avant la réinstallation du requérant. Par ailleurs, le requérant aurait peut-être pu avoir droit à un dédommagement quelconque s'il avait été induit en erreur par la Gendarmerie, mais il était tout de même tenu de se renseigner lui-même sur les dispositions pertinentes de la politique et rien n'établissait qu'il avait été induit en erreur. Par conséquent, le Comité a recommandé le rejet du grief.

Le commissaire a suivi sa recommandation.

### *Réinstallation et voyages*

**G-90** Vers le milieu des années 80, la GRC a institué des programmes afin que les gendarmes spéciaux puissent être reclassés comme des gendarmes réguliers. Les gendarmes spéciaux devaient suivre les programmes réguliers

de formation des recrues à l'École de la GRC (alors appelée «Dépôt»), à Regina; ces programmes duraient six mois. En mars 1988, la Gendarmerie a instauré un nouveau programme de conversion des gendarmes spéciaux ne suivant plus le programme régulier de formation des recrues, et la durée de leur séjour au Dépôt varierait selon les cas. Ceux qui suivraient le programme de formation de six mois verraient déduire de leur salaire leurs frais de repas et de logement, contrairement à ceux qui opéreraient pour le nouveau programme, plus court.

Deux des membres qui avaient suivi le programme de six mois ont, au début de 1989, pris connaissance de ce

changement à la politique. Ils ont prétendu que, en leur qualité de gendarmes spéciaux, ils étaient des membres réguliers de la GRC et non des recrues et que, conformément à la politique visant les membres réguliers en formation, ils ne devaient faire l'objet d'aucune retenue salariale. Ils ont déposé un grief lorsque leurs demandes ont été rejetées.

L'arbitre de premier niveau a donné raison aux deux membres, mais l'affaire ne s'est pas arrêtée là. Une volumineuse correspondance a été échangée entre divers services de la Gendarmerie,

jusqu'au niveau du sous-commissaire. On a finalement décidé de ne pas donner suite à la décision de l'arbitre de premier niveau. Les deux membres ont alors

déposé un autre grief pour contester cette décision. Ils ont réitéré qu'ils n'avaient pas été traités conformément à la politique. Ce grief a été rejeté par le nouvel arbitre de premier niveau. Le Comité a souscrit à l'argument de base avancé par les requérants : ils





avait obtenu des renseignements erronés de la recommandation qu'avait faite le Comité à l'égard de ce grief-là, la politique en vigueur à cette époque était toujours la même. Aussi le Comité s'est-il dit d'avis que le requérant savait, ou aurait dû savoir, lorsqu'il a décidé de garder sa première résidence, qu'il ne serait pas admissible au remboursement des frais liés à la vente de toute autre résidence tant qu'il serait propriétaire de la première ou qu'il ne renoncerait pas à son droit à un remboursement à cet égard. Par conséquent, le Comité a recommandé que ce grief soit rejeté.

Dans le second grief, l'arbitre de premier niveau a conclu que le membre avait droit à une indemnité d'aide au logement pour la période en question, mais pas à une indemnité de repas étant donné que, bien que le membre eût agi de bonne foi, ses supérieurs lui avaient simplement demandé, et non ordonné, de devancer la date de son arrivée au nouveau lieu d'affectation.

Le Comité a jugé que l'arbitre de premier niveau avait mal compris l'effet que pareille «demande» pouvait vraisemblablement avoir sur un membre comme le requérant. Le Comité a estimé qu'il n'aurait pas été raisonnable pour le membre de refuser de se conformer à cette «demande» et de reporter son arrivée à son nouveau lieu d'affectation jusqu'à la date fixée au départ, étant donné que la «demande» était, en fait, un ordre. Par conséquent, le Comité a considéré que le membre était en voyage depuis la date de son arrivée au nouveau détachement jusqu'à la date qui avait été fixée à l'origine, et qu'il avait donc droit aux indemnités de logement, de repas et de faux frais prévues par la politique. Le

**G-92** Un membre réinstallé, dont la résidence à l'ancien lieu d'affectation était libre d'hypothèque, avait contracté avec son épouse, un certain nombre de prêts personnels encore impayés. Pour pouvoir contracter un prêt hypothécaire à l'égard de sa résidence à son nouveau lieu d'affectation, il devait réduire son ratio d'endettement. Le SDI de son

#### *Assurance-pret hypothécaire*

au 31 mars 1994.

Le commissaire n'avait pas encore rendu sa décision à l'égard de ces griefs leur réinstallation.

*La réinstallation* et d'assumer les coûts de membres réinstallés sur la *Directive sur la même division de renseigner les recommandation* voulant qu'il incombait à En conséquence, le Comité a réitéré sa recommandation antérieure du Comité. pas avoir changé, en dépit de la cette façon de procéder, qui ne semblait malentendus étaient encore imputables à dans les griefs actuels du requérant, les malentendus. Le Comité a constaté que, façon de procéder était source de assumés par la division d'accueil, et cette intéressé, tandis que les coûts étaient l'information pertinente au membre d'affectation) qui transmettait (celle dont relevait l'ancien lieu Jusqu'alors, c'était la division d'origine de bien informer les membres réinstallés. devoir payer le coût de la réinstallation la responsabilité de la division qui allait avoir recommandé que ce soit dorénavant déposé plusieurs années auparavant, il le grief que le même membre avait remarquer que, lorsqu'il avait statué sur Le Comité a également fait accueillir.

Comité a recommandé que le grief soit

grief, la politique ne lui laissant guère d'autre choix.

Le Comité a convenu que la

*Directive sur la réinstallation* fixe des

limites au montant et à la durée de l'aide

financière pouvant être accordée aux

membres de la GRC. Il a cependant fait

valoir que les circonstances très

exceptionnelles dans lesquelles le

requérant s'était trouvé justifiaient que le

commissaire exerce sa prérogative de

demandeur au Conseil du Trésor

l'autorisation de lui accorder un

remboursement supplémentaire non prévu

par la politique. Le Comité a

recommandé que le commissaire

s'adresse au Conseil du Trésor pour

obtenir l'autorisation voulue.

Le commissaire a convenu avec le

Comité que le requérant avait dû faire

face à des circonstances exceptionnelles

et qu'il avait fait toutes les démarches

raisonnables. Il a ordonné que l'on

demande au Conseil du Trésor

l'autorisation de rembourser au requérant

ses frais de repas pour 23 jours de plus.

**G-13 Apprenant qu'il allait être**

réinstallé dans une autre division, un

membre a vendu sa résidence à l'ancien

lieu d'affectation et pris des dispositions

pour trouver un domicile à son nouveau

lieu d'affectation. Il a informé ses

nouveaux supérieurs qu'il ne pourrait

occuper son domicile avant plusieurs

mois, et ceux-ci lui ont dit qu'il pourrait

entre temps rester à son ancien lieu

d'affectation. Deux semaines plus tard,

ses supérieurs lui ont demandé de se

présenter à son nouveau lieu d'affectation

dans les plus brefs délais pour combler

une insuffisance de personnel, et il a

quitté son ancien lieu d'affectation sur-le-

champ.

Le membre a demandé à la Gendarmerie de lui rembourser les dépenses qu'il avait engagées pour vendre sa résidence à l'ancien lieu d'affectation et de lui verser une aide au logement jusqu'à ce qu'il puisse cemménager dans sa résidence au nouveau lieu d'affectation. Ses deux demandes ayant été rejetées, le membre a déposé deux griefs. Bien que la Gendarmerie eût examiné les deux griefs séparément, le Comité a décidé de les considérer comme formant un seul et même grief puisqu'ils découlaient des mêmes circonstances.

L'arbitre de premier niveau qui a

examiné le grief relatif à la vente de la

résidence à l'ancien lieu d'affectation a

rejeté le grief, expliquant que la

*Directive de la GRC sur la réinstallation*

n'autorise pas pareil remboursement

lorsque le membre est déjà propriétaire

d'une autre maison qui lui donne droit à

ce même remboursement, à moins qu'il

ne renonce à son droit d'obtenir un

remboursement de ses dépenses à l'égard

de l'autre maison. Plusieurs années

auparavant, lorsque le requérant s'était

réinstallé à l'ancien lieu d'affectation, on

l'avait informé qu'il pouvait garder une

maison qui lui appartenait déjà. Cette

information s'était révélée fausse par la

suite, mais, le commissaire ayant souscrit

à la recommandation que le Comité avait

faite à l'égard du premier grief, le

membre avait pu, en fin de compte,

garder sa première résidence. Comme le

requérant n'avait pas renoncé à son droit

d'obtenir le remboursement des frais liés

à la vente de sa première résidence, il ne

pouvait pas se faire rembourser les frais

de vente de sa maison subséquente.

Le Comité a donné raison à l'arbitre

de premier niveau. Même si le requérant



tous les membres de la Gendarmerie de bénéficier des mêmes avantages prévus par la politique et d'être traités équitablement lorsqu'ils déposaient un grief.

Le commissaire a souscrit aux recommandations du Comité relatives au respect des délais et au fond du litige. Il s'est également dit d'accord avec les observations du Comité au sujet du grade des personnes intéressées.

**G-102** Un membre a été réinstallé dans un village isolé. Incapable de trouver d'autre type d'hébergement, il a fait des arrangements pour habiter un logement du gouvernement à son nouveau lieu d'affectation. Il a demandé une indemnité de logement provisoire pour les 39 jours entre le moment de son arrivée et la date à laquelle il pourrait occuper un logement du gouvernement. La Gendarmerie l'a informé que la politique autorisait le paiement d'une indemnité de logement provisoire pour un maximum de 23 jours. De ce nombre, il fallait soustraire les jours consacrés à l'emballage et au chargement de ses effets mobiliers. Le membre pouvait avoir droit, pour quatorze jours de plus, à une indemnité mais uniquement pour ses frais d'hébergement (il ne pourrait se faire rembourser ses frais de repas). Incapable de trouver un logement provisoire autonome, le requérant a demandé qu'on rembourse ses frais de repas pour la période de prolongation de son logement provisoire. La Gendarmerie a refusé.

L'arbitre de premier niveau, tout en reconnaissant la situation particulièrement difficile dans laquelle le requérant s'était trouvé, a jugé qu'il devait rejeter le

expliquant que ces frais n'étaient remboursables que pour 14 jours, sauf dans des «circonstances exceptionnelles». Selon l'arbitre, les circonstances dans lesquelles se trouvait le requérant n'étaient pas exceptionnelles. En revanche, il a accueilli la demande de remboursement des frais d'entreposage en cours de déménagement, ces frais étant remboursables «en cas de besoin manifeste»; l'arbitre a jugé que le requérant avait établi l'existence d'un besoin manifeste.

Selon le Comité, ce dossier soulevait différentes questions de délais qui n'avaient pas encore été abordées. Conformément à l'analyse qu'il avait conduite dans un autre dossier (voir le dossier G-91, à la page 31), le Comité a conclu que la décision rendue à l'égard de la dernière demande de révision présentée par le requérant pouvait faire l'objet d'un grief, car le requérant avait donné de nouveaux renseignements qui jetaient une «lumière nouvelle» sur la décision initiale. D'ailleurs, la Gendarmerie avait effectivement rouvert le dossier et révisé de nouveau sa décision initiale. Quant au fond du litige, le Comité estimait que les démarches faites par le requérant étaient raisonnables et que les frais qu'il réclamait étaient justifiés. Jugant la situation du requérant exceptionnelle, le Comité a recommandé que la Gendarmerie lui accorde une indemnité de logement provisoire pour les quatre mois en cause. Il a également constaté que, d'après certaines pièces de correspondance versées au dossier, la situation du requérant n'avait pas été dûment considérée parce que tous les décideurs étaient inférieurs en grade au requérant. Le Comité a souligné que



de nouveau confirmé sa décision antérieure. La membre a présenté un grief.

L'arbitre de premier niveau a rejeté le grief parce qu'il n'avait pas été présenté au premier niveau dans le délai prescrit de 30 jours : la membre aurait dû présenter son grief dans les 30 jours qui avaient suivi la décision initiale de la Gendarmerie. La requérante a demandé que son grief soit renvoyé au deuxième niveau, soutenant que la Gendarmerie n'avait rendu une décision définitive à son égard qu'après la dernière révision, et que la requérante avait donc le droit de présenter son grief dans les 30 jours qui avaient suivi le moment où elle avait été informée du résultat de cette dernière révision.

Le Comité a appliqué la ligne de conduite décrite dans le dossier G-91 (voir à la page 31) en ce qui concerne le respect des délais. Il a conclu que la décision initiale de la Gendarmerie, relativement à la demande de rembourquement des pertes immobilières de la requérante, aurait pu faire l'objet d'un grief. Cependant, même si la membre n'avait pas présenté de grief dans les 30 jours qui avaient suivi cette décision, l'affaire ne se terminait pas là.

La membre avait présenté des renseignements supplémentaires qui étaient une «lumière nouvelle» sur la décision initiale, et la Gendarmerie avait révisé sa décision en en tenant compte. La membre avait le droit de présenter un grief dans les 30 jours suivant la révision, mais elle ne l'avait pas fait. Elle avait préféré demander une nouvelle révision de son dossier. Le Comité a conclu que la membre n'avait pas présenté, cette fois, des nouveaux éléments d'information qui jetaient une

### *Logement provisoire*

«Lumière nouvelle» sur la décision antérieure. Après avoir procédé à cette révision, la Gendarmerie avait simplement confirmé sa décision antérieure. Comme la membre n'avait pas déposé de grief dans les 30 jours après avoir reçu les résultats de la révision précédente, elle n'avait pas respecté le délai prescrit par la *Loi*, et le Comité a recommandé le rejet de son grief.

Au 31 mars 1994, le commissaire n'avait pas rendu de décision dans ce dossier.

**G-95** Après sa réinstallation dans une autre ville, un membre a éprouvé de la difficulté à vendre sa résidence à son ancien lieu d'affectation. Il a finalement reçu une offre comportant une date de prise de possession précoce et l'a acceptée. Par la suite, il a eu du mal à trouver un logement convenable à son nouveau lieu d'affectation, et a fini par acheter une maison neuve. Après avoir négocié avec le constructeur, il a pu devancer la date de prise de possession, mais il restait encore quatre mois entre la date à laquelle il devait quitter son ancienne résidence et celle à laquelle il pouvait emménager dans sa nouvelle maison. Le membre a demandé une indemnité de logement provisoire et le paiement des frais d'entreposage en cours de déménagement de ses effets personnels. Ses deux demandes ont été refusées; le membre a demandé une révision de son dossier par quatre fois et a essuyé un refus chaque fois. Il a présenté un grief.

L'arbitre de premier niveau a rejeté le grief relatif au logement provisoire,

avait 14 jours pour transmettre son grief au deuxième niveau, s'il le souhaitait. Face à cette façon de procéder inhabituelle, le Comité a exprimé certaines réserves relativement au respect des délais prescrits par la *Loi sur la GRC*. Il a cependant conclu que le membre ne devait pas être pénalisé pour avoir attendu de savoir si la Gendarmerie ferait des démarches auprès du Conseil du Trésor, avant de renvoyer son grief au deuxième niveau. Le Comité a convenu avec la Gendarmerie que la liste des améliorations contenue dans la politique pertinente était exhaustive, et que si une amélioration n'y figurait pas, elle ne pouvait entrer dans le calcul du prix d'achat rajusté. Selon le Comité, la interprétation plus souple dans le cas des réparations nécessaires pour rendre la maison habitable et sûre. Après avoir examiné chacune des dépenses dont le requérant avait réclamé le remboursement, le Comité a conclu que, à une exception près, il s'agissait soit de travaux mentionnés dans la liste des améliorations, soit de réparations nécessaires qui devaient entrer dans le calcul du prix d'achat de la résidence. Le Comité a donc recommandé qu'on lui accueille le grief du membre et qu'on lui rembourse, à une exception près, les dépenses qu'il avait engagées pour des travaux effectués sur sa maison. Au 31 mars 1994, le commissaire n'avait pas encore rendu sa décision.

avait 14 jours pour transmettre son grief au deuxième niveau, s'il le souhaitait. Face à cette façon de procéder inhabituelle, le Comité a exprimé certaines réserves relativement au respect des délais prescrits par la *Loi sur la GRC*. Il a cependant conclu que le membre ne devait pas être pénalisé pour avoir attendu de savoir si la Gendarmerie ferait des démarches auprès du Conseil du Trésor, avant de renvoyer son grief au deuxième niveau. Le Comité a convenu avec la Gendarmerie que la liste des améliorations contenue dans la politique pertinente était exhaustive, et que si une amélioration n'y figurait pas, elle ne pouvait entrer dans le calcul du prix d'achat rajusté. Selon le Comité, la interprétation plus souple dans le cas des réparations nécessaires pour rendre la maison habitable et sûre. Après avoir examiné chacune des dépenses dont le requérant avait réclamé le remboursement, le Comité a conclu que, à une exception près, il s'agissait soit de travaux mentionnés dans la liste des améliorations, soit de réparations nécessaires qui devaient entrer dans le calcul du prix d'achat de la résidence. Le Comité a donc recommandé qu'on lui accueille le grief du membre et qu'on lui rembourse, à une exception près, les dépenses qu'il avait engagées pour des travaux effectués sur sa maison. Au 31 mars 1994, le commissaire n'avait pas encore rendu sa décision.

**G-III** Dans un grief analogue, un membre a allégué qu'il avait dû effectuer plusieurs réparations nécessaires sur sa maison pour obtenir un prêt hypothécaire de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL). Il avait

**G-112** Une membre a construit sa résidence sur un terrain situé dans une région rurale. Elle a été réinstallée et a essayé une perte considérable en vendant sa maison. Elle a présenté une demande - qui a été acceptée - dans le cadre du Plan. Cependant, elle n'était pas d'accord avec la façon dont la Gendarmerie avait calculé le prix d'achat de sa résidence aux fins de son remboursement. Elle a fourni des renseignements supplémentaires à la Gendarmerie en lui demandant de réviser sa décision. Après avoir révisé le dossier, la Gendarmerie a maintenu sa décision. La requérante a demandé une nouvelle révision, mais la Gendarmerie a

10 % au prix qui avait eu cours à n'importe quel moment depuis l'achat de la maison. En l'occurrence, le prix des maisons avait augmenté après que le requérant eut acheté sa résidence, mais il avait chuté de plus de 10 % par la suite. Ainsi, si l'interprétation du requérant était juste, il avait droit au remboursement de sa perte immobilière. Le Comité a conclu que l'une et l'autre interprétations étaient raisonnables, compte tenu du libellé quelque peu imprécis de la disposition en cause; cependant, il a jugé que l'interprétation de la Gendarmerie était la plus plausible, dans le contexte global de la politique. Le Comité a donc recommandé le rejet du grief. Il a également signalé que, même si rien n'établissait que le SDI avait induit le requérant en erreur, il était malheureux qu'on n'ait pas répondu plus rapidement à la demande du requérant. Le commissaire a souscrit aux conclusions du Comité concernant le respect des délais et le fond du litige, et il a rejeté le grief.

**G-110** Un membre a été réintallé dans un détachement situé dans un village où le choix des maisons était limité. Il a acheté une maison qui avait besoin de rénovations et de réparations considérables. Peu après, par suite de la réduction de l'effectif du détachement, le membre a été muté ailleurs. Éprouvant de la difficulté à vendre sa maison, il a présenté une demande dans le cadre du Plan. On lui a dit qu'il aurait droit au remboursement prévu par le Plan, étant donné l'écart entre le prix de vente de sa maison et son prix d'achat rajusté. Le prix d'achat rajusté comprenait le coût de certaines réparations indispensables.

Après un échange de correspondance, le membre a présenté un grief devant le refus de la Gendarmerie d'inclure toutes les réparations qu'il avait effectuées dans le prix d'achat rajusté de sa maison. Selon la Gendarmerie, la politique relative au Plan contenait une liste des améliorations pouvant entrer dans le calcul du prix d'achat rajusté, et tout ce qui ne figurait pas sur la liste était exclu. Pour sa part, le membre trouvait illogique que la politique autorise le remboursement de certaines améliorations mais non celui des réparations nécessaires pour rendre une maison habitable. L'arbitre de premier niveau a examiné la politique relative au Plan ainsi que la liste des améliorations qu'elle contenait. Il a conclu qu'une des améliorations dont le requérant demandait le remboursement (l'installation électrique du garage) figurait sur la liste et aurait dû être incluse dans le prix d'achat rajusté. Il jugeait cependant qu'aucune des autres réparations faites par le requérant n'était prévue dans la liste approuvée par le Conseil du Trésor, et que ces améliorations ne pouvaient donc pas être prises en considération. Toutefois, estimant que le membre pouvait éventuellement être visé par la disposition relative aux «difficultés exceptionnelles», il a recommandé qu'on vérifie auprès du Conseil du Trésor si certaines des dépenses effectuées par le requérant pouvaient lui être remboursées en vertu de cette disposition. Presque un an plus tard, le sous-commissaire (Gestion générale) a informé le requérant qu'il ne ferait aucune démarche auprès du Conseil du Trésor et que le requérant



remboursement de leurs frais de repas lorsque ces repas sont fournis dans le cadre d'une conférence ou d'une réunion. Même si le membre avait éprouvé des difficultés lors du repas précédent, le Comité estimait que cela ne pouvait être assimilé à des circonstances exceptionnelles. De plus, le membre ayant laissé entendre que d'autres participants avaient pu se faire rembourser leur repas dans des circonstances analogues, le Comité a rappelé que l'application présumentement incorrecte d'une politique, dans un incident non confirmé, n'autorisait pas, dans le cas du requérant, une interprétation également incorrecte de la politique. Pour ces raisons, le Comité a recommandé le rejet du grief.

Au 31 mars 1994, le commissaire n'avait pas encore rendu sa décision dans ce dossier.

#### iv) *Politique relative à la réinstallation*

##### *Remboursement des pertes immobilières*

G-97 Un membre a été réinstallé dans une autre ville. Comme il s'attendait à essayer une perte financière en vendant sa résidence à son ancien lieu d'affectation, il a présenté une demande en vertu du Plan garanti de remboursement des pertes immobilières (le «Plan»). Il a reçu une offre d'achat d'un montant inférieur à celui qu'il avait payé pour sa maison; il l'a acceptée, sous réserve de l'acceptation de sa demande de remboursement des pertes immobilières. Cependant, la Gendarmerie n'avait pas encore répondu à sa demande à la date d'expiration de l'offre d'achat. Sur les conseils du Service divisionnaire d'intendance (SDI),

il a accepté l'offre et vendu sa maison. Par la suite, la demande qu'il avait présentée dans le cadre du Plan a été rejetée parce que la situation du membre ne satisfaisait pas à un des critères fixés : la valeur marchande des maisons n'avait pas baissé d'au moins 10 % depuis que le membre avait acheté sa résidence. Le membre a demandé une révision du dossier et a présenté des renseignements selon lesquels le prix des maisons avait chuté de 12 %. La Gendarmerie a révisé le dossier, mais, après avoir révisé sa décision initiale, elle a refusé la demande. Le membre a présenté un grief. L'arbitre de premier niveau a rejeté le grief, estimant qu'on avait accordé au requérant un traitement conforme aux procédures et à la politique pertinentes.

Le Comité, en se fondant sur son analyse d'un autre grief (voir G-91, à la page 31), a conclu que le grief portait directement et à juste titre sur les résultats de la révision de la décision initiale. Il avait donc été présenté dans le délai de 30 jours prescrit par la *Loi sur la GRC*. Quant au fond, le Comité a conclu que le litige qui opposait la Gendarmerie au requérant découlait d'interprétations divergentes d'un critère prévu dans le Plan, celui d'une baisse d'au moins 10 % du prix des maisons. Selon l'interprétation de la Gendarmerie, il aurait fallu, pour que ce critère soit satisfait, qu'au moment où le membre avait vendu sa maison, le prix des maisons ait été inférieur d'au moins 10 % au prix qui avait cours au moment de l'achat de la résidence. Selon l'interprétation du requérant, le même critère était satisfait si, au moment où le membre avait vendu sa résidence, le prix des maisons était inférieur d'au moins



officiellement informé de la ligne de conduite retenue relativement aux demandes en suspens et au grief sur lequel il s'était prononcé.

**G-109** Un autre membre de la même division a assisté à une conférence à l'existence de sa division. Certains repas étaient fournis par les organisateurs de la conférence. En raison des difficultés qu'il avait éprouvées lors d'un repas antérieur, le membre a acheté un repas dans un restaurant et il en a demandé le remboursement à la Gendarmerie. Sa demande a été rejetée. Le membre a présenté un grief, faisant valoir qu'en vertu de la politique approuvée par le Conseil du Trésor (qui, selon lui, était énoncée au chapitre 370 du MGP), il avait le droit au remboursement de ses frais de repas. L'arbitre de premier niveau a rejeté le grief parce que et le chapitre 370 du MGP, et le *Manuel d'administration* de la Gendarmerie excluaient expressément le remboursement des frais de repas dans ces circonstances.

Le Comité a réitéré les conclusions qu'il avait formulées dans le grief précédent : la politique du Conseil du Trésor qui s'appliquait aux membres de la GRC était énoncée dans le chapitre 370 du MGP, sous réserve des modifications contenues dans les délibérations du Conseil du Trésor; par ailleurs les manuels d'administration de la Gendarmerie ne pouvaient être invoqués que s'ils reproduisaient la politique pertinente. En l'occurrence, le Comité a conclu que les trois documents énonçaient la même règle : sauf dans des circonstances exceptionnelles, les voyageurs ne peuvent demander le

deux délibérations du Conseil du Trésor remontrant au début des années 1970. Le Comité a conclu que, ni la politique nationale de la GRC, ni la politique divisionnaire en cause ne respectaient la politique du Conseil du Trésor en vigueur à cet égard. Par conséquent, il a conclu que la demande du membre avait été refusée pour des motifs inappropriés. Il n'a cependant pas recommandé au l'on rembourse automatiquement au requérant les frais en question, puisqu'il fallait étudier sa demande à la lumière de la politique actuelle du Conseil du Trésor. Le Comité, jugeant qu'il ne convenait pas que lui-même ou le commissaire rende cette décision en l'espèce, a recommandé que la demande de remboursement présentée par le requérant soit renvoyée à la division pour qu'on rende une nouvelle décision à son égard, en se fondant cette fois sur la politique en vigueur, indiquée par le Comité. Le Comité a également recommandé à la Gendarmerie et aux autres membres qui avaient présentés des griefs analogues de négocier une entente selon laquelle les demandes de remboursement seraient révisées au niveau de l'administration divisionnaire. Le Comité a signalé que ces griefs resteraient en suspens tant qu'une telle entente n'aurait pas été conclue. Enfin, il a recommandé que la Gendarmerie demande au Conseil du Trésor des éclaircissements au sujet de certains points obscurs de sa politique, et qu'elle se dote d'une nouvelle politique qui intégrerait la politique principale et les délibérations pertinentes du Conseil du Trésor.

Le commissaire a souscrit aux recommandations du Comité. Au 31 mars 1994, le Comité n'avait pas été

qui n'est pas du ressort actuel du Comité - voir *Compétence* à la page 3) a fait droit au grief du membre et déclaré nulles les démarches faites en vue de son renvoi pour raisons médicales. La Gendarmerie a informé le Comité qu'à son avis, le grief renvoyé devant le Comité n'avait plus de raison d'être, et lui a demandé de mettre fin à son examen; le requérant a donné son accord.

Compte tenu de ces circonstances plutôt inhabituelles, le Comité a convenu que le grief n'avait plus de raison d'être et il a recommandé que le commissaire classe l'affaire. S'uscrivant à l'avis du Comité, le commissaire a clos le dossier.

#### !!!!) *Interprétation de la politique sur les voyages s'appliquant à la GRC*

Plusieurs membres de la même division étaient mécontents de la façon dont la Gendarmerie remboursait les repas pris aux alentours du quartier général divisionnaire. Le Comité a appris, de sources officielles, que des «certaines» de demandes de remboursement avaient été présentées et que la plupart avaient été refusées; dans beaucoup de cas, ces refus avaient entraîné la présentation d'un grief. En 1993-1994, le Comité a été saisi de plusieurs griefs de ce genre. À la lecture de plusieurs de ces dossiers, il a constaté que les mêmes questions de fond y étaient toujours soulevées. Le Comité a donc décidé d'analyser un dossier à fond pour déterminer la meilleure façon de procéder dans tous les autres cas.

G-86 Un membre a été chargé d'accompagner du pénitencier jusqu'à

L'aéroport international un prisonnier devant être extradé. Il a expliqué que, pour cette raison, il n'avait pu prendre le repas prévu pendant son quart de travail à l'endroit et à l'heure habituels. Il avait dû manger dans un restaurant et avait réclame le remboursement du coût de son repas. Sa demande a été rejetée, parce que la politique divisionnaire pertinente n'autorisait pas le remboursement des repas dans ces circonstances. Le membre a présenté un grief, affirmant que son droit au remboursement des frais de repas devait être établi en fonction de la politique sur les voyages qui était alors en vigueur dans la fonction publique (cette politique figurait au chapitre 370 du *Manuel de gestion du personnel-MGP*) et non pas en fonction de la politique divisionnaire. L'arbitre de premier niveau a rejeté son grief en se fondant sur la politique divisionnaire.

Le Comité a examiné les

dispositions de la *Loi sur la GRC* et du *Règlement de la GRC*, sous leurs formes actuelles et antérieures, pour déterminer qui était habilité à adopter la politique sur les voyages applicable aux membres de la GRC. Il a conclu que seul le Conseil du Trésor avait ce pouvoir et que, par conséquent, les politiques de la Gendarmerie, qu'elles fussent de portée nationale ou divisionnaire, ne pouvaient s'appliquer que dans la mesure où elles respectaient la politique approuvée par le Conseil du Trésor.

Le Comité a alors tâché d'établir si la politique divisionnaire respectait la politique du Conseil du Trésor. Il a jugé que ladite politique du Conseil du Trésor était énoncée au chapitre 370 du MGP, sous réserve de modifications précises contenues dans les annexes de

traité le requérant et qui faisait partie du conseil médical, le commissaire a conclu que rien ne permettait de croire que le requérant serait un jour en mesure de reprendre ses fonctions. Par conséquent, il a ordonné le renvoi du requérant.

#### **G-96** Un autre membre du même

détachement était en congé de maladie depuis longtemps pour une maladie causée par le stress. On a constitué un conseil médical, qui a recommandé le renvoi du membre pour des raisons médicales. Le membre en cause avait déjà déposé un grief contestant la décision d'entamer des procédures en vue de son renvoi pour raisons médicales.

Le commandant divisionnaire, sur la recommandation du conseil médical, a ordonné le renvoi du membre. Le membre a présenté un grief et demandé l'annulation des procédures amorcées en vue de son renvoi pour raisons

médicales.

L'arbitre de premier niveau a donné raison, en partie, au requérant, estimant que la participation du médecin-chef au conseil médical, participation à laquelle le requérant s'était constamment opposé, compromettait la validité de la recommandation du conseil. Il a ordonné la constitution d'un nouveau conseil médical. Le requérant a renvoyé son grief au deuxième niveau, parce qu'il voulait que la Gendarmerie mette fin à toutes les procédures qu'elle avait entamées en vue de le renvoyer pour des raisons médicales.

Avant que le Comité n'énonce des conclusions ou des recommandations, l'arbitre du deuxième niveau quant au grief dans lequel le requérant contestait l'institution de procédures visant son renvoi pour raisons médicales (question

médicalement en mesure - physiquement et mentalement - de remplir leurs fonctions. Il a également conclu que le requérant souffrait d'un état de stress post-traumatique, que cet état était aggravé par les interventions de la Gendarmerie, particulièrement celles des employés du détachement local, qui ne

compréhendaient manifestement pas les problèmes de santé du requérant. Le Comité a également jugé que la

procédure suivie pour constituer le conseil médical était viciée. À son avis, le médecin-chef avait déjà établi que le requérant était inapte à continuer à exercer ses fonctions à la Gendarmerie, avant même de former le conseil médical auquel il avait siégé. De plus, ledit conseil ne s'était pas posé la bonne question, à savoir : le membre sera-t-il à même de reprendre ses fonctions dans un délai raisonnable? Le Comité a donc

conclu qu'on n'avait pas établi que le renvoi du requérant était indiqué. Cependant, comme il n'avait aucun renseignement au sujet de l'état de santé actuel du requérant, le Comité ne pouvait recommander que le requérant reprenne ses fonctions. Par conséquent, il a recommandé la constitution d'un nouveau conseil médical qui serait chargé de répondre aux bonnes questions et de faire une nouvelle recommandation.

Le commissaire a différé d'opinion

avec le Comité. Il a signalé, tout comme l'avait fait le Comité, que le requérant n'avait pas contesté le rôle joué par le médecin-chef. Le commissaire n'a

trouvé aucune preuve de parti pris contre le requérant, et il ne partageait pas l'opinion du Comité que la présence du médecin-chef au conseil médical était un vice de procédure fatal. Rappelant l'avis exprimé par le psychologue qui avait



surveillés dans la même langue officielle était mince. Cela supposait, au départ, qu'ils avaient la même première langue officielle; or cette supposition ne reposait sur rien.

Le Comité a conclu que la

Gendarmerie n'avait pas évalué

objectivement les besoins de supervision

dans la deuxième langue officielle; il ne

pouvait supporter la nécessité d'avoir la

même proportion de superviseurs

bilingues que d'instructeurs bilingues.

Le Comité a donc recommandé que le

grief soit accueilli. Comme la

Gendarmerie avait déjà décidé d'utiliser

une autre méthode pour déterminer les

exigences linguistiques dans les régions

bilingues, le Comité a recommandé que

l'on tienne compte de son analyse au

moment d'établir les nouvelles exigences

de la mesure de dotation.

Au 31 mars 1994, le commissaire

n'avait pas encore rendu sa décision dans

ce dossier.

### iii) *Renvoi pour raisons médicales*

G-85 Un membre a souffert d'un état

de stress post-traumatique par suite d'une

série d'incidents survenus pendant qu'il

était de service. Par conséquent, il a dû

prendre un congé de maladie prolongé.

À cause d'un manque de communication

entre les différentes parties (le quartier

général divisionnaire, le détachement, le

quartier général sous-divisionnaire, le

requérant et ses médecins), le requérant

avait l'impression que ses médecins

avaient interdit à la Gendarmerie de le

contacter pendant six mois. La

Gendarmerie savait que le membre

croyait qu'elle ne pouvait communiquer

avec lui pendant six mois, mais plusieurs

membres ont quand même contacté le

requérant à plusieurs reprises. Le

requérant a également, de lui-même,

communiqué avec la Gendarmerie à

l'occasion. Or, il semblait que certains

de ces contacts aient aggravé une

situation déjà très difficile. Quelque

dix-huit mois après le début du congé de

maladie du membre, la Gendarmerie a

entamé des démarches en vue de le

renvoyer pour raisons médicales.

Conformément aux procédures qui

étaient alors en vigueur, le médecin-chef

divisionnaire, un de ses assistants et un

médecin désigné par le requérant ont

analysé le dossier médical du requérant.

Le dossier contenait, entre autres, une

lettre du psychologue du requérant; il y

déclarait que, comme la Gendarmerie

refusait de laisser le requérant tranquille,

il n'y avait aucune probabilité que

celui-ci soit en mesure de reprendre ses

fonctions à la Gendarmerie. Par

conséquent, le conseil médical a

recommandé au commandant

divisionnaire que le requérant soit

renvoyé de la Gendarmerie pour des

raisons médicales. Le commandant

recommandation et a avisé le requérant

de sa décision. Celui-ci a alors déposé

un grief.

Même s'il était sensible aux

difficultés du requérant, l'arbitre de

premier niveau n'a pu trouver d'erreur

de fait ou de procédure ni de preuve

quelconque de partialité dans

l'application de la politique. Il a donc

rejeté le grief. Le requérant a demandé

que son grief soit transmis au deuxième

niveau et qu'on examine tous les aspects

de cette affaire.

Le Comité a conclu que la GRC

avait le droit, et même le devoir, de

veiller à ce que ses membres soient



été calculé en fonction d'un rapport de deux élèves par instructeur, alors que la proportion de superviseurs bilingues dans le service était semblable à la proportion d'instructeurs bilingues. L'arbitre de premier niveau, sans se prononcer expressément sur la question des instructeurs bilingues, a conclu que la logique et le bon sens exigeaient une proportion analogue de superviseurs bilingues.

Le Comité s'est penché sur les deux arguments invoqués par le requérant. Il a signalé que les clients des instructeurs étaient des recrues et qu'il appartenait à la direction de déterminer le [rapport] de recrues par instructeur. Ce nombre ne devait pas varier selon la langue officielle [utilisée]. Comme tenu du rapport recrues-instructeur établi par la direction, le nombre d'instructeurs bilingues pouvait être calculé de façon objective, d'après le nombre de recrues par classe. La direction avait procédé de cette façon, et le Comité ne voyait aucune raison d'intervenir ou de contester ses calculs.

D'après le Comité, les clients des superviseurs étaient les instructeurs. Tous ceux qui avaient participé à la détermination des besoins linguistiques semblaient s'être basés sur une prémisses foncièrement erronée en ce qui concerne les instructeurs bilingues et la nécessité de les superviser dans leur deuxième langue officielle. Bien qu'il soit vrai que, dans les régions bilingues du pays (l'École de la GRC étant une région bilingue désignée), la *Loi sur les langues officielles* autorise toute personne à être supervisée dans la langue officielle de son choix, la probabilité que tous les instructeurs bilingues demandent à être

que le dossier révélait l'existence d'un parti pris contre les personnes ayant atteint un niveau de compétence linguistique après avoir suivi des cours de langue; on avait donc déterminé le degré de priorité en suivant un raisonnement vicieux. Le Comité a donc recommandé que le grief soit accueilli pour ce motif et que le degré de priorité soit réévalué.

Le commissaire a souscrit à la recommandation du Comité de rejeter la partie du grief portant sur le profil linguistique. Cependant, il n'était pas d'accord avec la recommandation du Comité d'accueillir la partie du grief relatif au degré de priorité.

Le commissaire a déclaré que le degré de priorité I était amplement justifié et que l'officier qui, d'après le Comité, avait manifesté un parti pris n'interviendrait pas dans le choix du candidat pour le poste. Quant à l'expérience de supervision, le commissaire estimait que, si le requérant avait présenté cet aspect de son grief séparément, il n'aurait pas eu gain de cause, parce qu'il n'avait pas démontré que la non-inclusion de l'expérience de supervision dans les exigences du poste lui avait porté préjudice. Pour ces raisons, le commissaire a rejeté le grief.

**G-108** Un membre à l'École de la GRC a contesté dans un grief le profil linguistique de la dotation d'un poste de superviseur dans sa section. Il a soutenu que la Gendarmerie avait surévalué le nombre d'instructeurs bilingues nécessaires, compte tenu des besoins du service et que, par conséquent, elle avait exigé un trop grand nombre de superviseurs bilingues. Le nombre d'instructeurs bilingues nécessaires avait

grief, estimant que le membre n'avait pas subi de préjudice. Le membre n'a présentée aucune nouvelle information au Comité qui, confirmant la décision de l'arbitre de premier niveau, a recommandé le rejet du grief. Le commissaire s'est dit d'accord avec le Comité.

**G-101** Un membre a posé sa candidature à un poste et, par la suite, il a présenté un grief contestant le degré de priorité indiqué dans la mesure de dotation. L'arbitre de premier niveau a rejeté le grief pour les raisons suivantes : le requérant n'avait pas montré que le profil linguistique lui avait porté préjudice, et qu'il existait d'autres mécanismes auxquels le requérant pouvait recourir pour remédier à la situation (en vertu de la *Loi sur la GRC*, les membres ne peuvent recourir au système d'arbitrage des griefs que s'il n'existe aucun autre mécanisme de règlement des différends).

Le Comité a conclu que la Gendarmerie n'avait pas refusé de considérer la candidature du membre à ce poste. Le seul sujet de plainte du requérant semblait être qu'en raison du degré moindre de priorité indiqué dans la mesure de dotation, un plus grand nombre de candidats se présentaient et que les chances du requérant s'en trouveraient amoindries. Le Comité a conclu que le grief du membre ne visait pas la mesure de dotation en particulier mais plutôt l'application même de la Politique des langues officielles de la Gendarmerie dans la division et la notion d'EBS. Après avoir établi que le système d'arbitrage des griefs ne permet pas la présentation d'un grief de principe, le Comité a conclu que le

membre n'avait pas qualité pour présenter son grief, il en a recommandé le rejet. Se déclarant d'accord avec l'analyse du Comité, le commissaire a rejeté le grief.

**G-103** Un membre avait, par le passé, présenté un grief contestant le profil linguistique d'une mesure de dotation, et il avait eu gain de cause. Le profil linguistique en cause avait été revu à la baisse. Le membre, qui occupait le poste à titre intérimaire, a présenté un nouveau grief. Il a également contesté le fait que le poste ne comportait pas d'exigences de supervision.

L'arbitre de premier niveau a conclu que la politique de la Gendarmerie avait été respectée et qu'on avait établi le profil linguistique en cause en tenant compte de tous les facteurs pertinents. L'arbitre était d'avis que le profil linguistique et le degré de priorité indiqués dans la mesure de dotation étaient amplement justifiés. Il estimait également que la Gendarmerie tiendrait compte de l'expérience de supervision au moment de classer les candidats par ordre de mérite; le fait que ce critère ne figurait pas parmi les exigences du poste ne justifiait pas l'annulation de la mesure de dotation. Faisant remarquer que la question de l'expérience de supervision n'était pas actuellement de son ressort (voir *Compétence*, à la page 3), le Comité n'a formulé aucune recommandation à cet égard. Il a conclu qu'il y avait assez d'éléments dans le dossier pour justifier le profil linguistique indiqué dans la mesure de dotation, et il a recommandé le rejet du grief à cet égard. Quant au degré de priorité, le Comité était d'avis

**G-83** Un membre a contesté dans un grief les exigences linguistiques pour la dotation d'un poste, faisant valoir qu'elles empêcheraient une personne de poser sa candidature. Il a, en outre, invoqué certains arguments laissant croire que le profil n'était pas exact. L'arbitre de premier niveau a rejeté le grief au motif que le requérant n'avait pas montré qu'il était personnellement affecté par la mesure de dotation et que, par conséquent, il avait subi un préjudice.

Le Comité n'était pas d'accord avec l'arbitre de premier niveau. À son avis, le requérant parlait manifestement de lui-même en faisant référence à un candidat bien qualifié et expérimenté; il ne devait pas être pénalisé pour avoir rédigé son grief en termes imprécis. Quant au fond de l'affaire - la question de savoir si l'EBS avait été correctement déterminé - le Comité estimait que la détermination de l'EBS était fondée sur les exigences du poste plutôt que sur les besoins du service, contrairement à ce qu'exigeait la politique. Il a donc recommandé que le grief soit accueilli et que l'EBS soit re-déterminé.

Le commissaire s'est déclaré d'accord avec le Comité et a ordonné que l'EBS soit re-déterminé. Il a cependant signalé que la candidature du requérant serait exclue de nouveau, même si l'EBS était correctement déterminé.

**G-84** Un membre a contesté dans un grief les exigences linguistiques indiquées dans un Bulletin sur les possibilités d'emploi, mais il a omis d'expliquer en quoi ces exigences l'affectaient. L'arbitre de premier niveau a rejeté le

L'arbitre de premier niveau a déclaré qu'il ne lui appartenait pas de déterminer ce que devait être l'EBS ni le formulaire qui devait être utilisé. Il a ordonné qu'on re-détermine l'EBS et qu'on recommence l'opération de dotation. L'arbitre n'a pas ordonné que le degré de priorité soit abaissé. Le requérant a transmis son grief au deuxième niveau, soutenant qu'il n'avait pas obtenu ce qu'il avait demandé, que l'arbitre de premier niveau aurait dû déterminer l'EBS approprié et que la re-détermination de l'EBS ne serait pas faite de façon objective.

Le Comité a conclu que le requérant avait bel et bien qualité pour agir. S'il était vrai qu'il n'aurait pu poser sa candidature à l'autre poste, ses chances d'avancement étaient néanmoins amoindries du fait qu'il ne pouvait postuler qu'un seul des deux postes. Le Comité a convenu avec l'arbitre de premier niveau qu'il y avait lieu d'annuler l'EBS déterminé parce qu'on pouvait entretenir des doutes sérieux à son sujet. Comme il n'avait pas assez de renseignements pour pouvoir déterminer avec justesse l'EBS, le Comité recommandait que le dossier soit renvoyé au chef de service. Il jugeait prématuré l'argument du requérant selon lequel l'EBS ne serait pas re-déterminé de façon objective; si ses craintes s'avéraient fondées, le requérant pourrait présenter un autre grief en temps et lieu. Le Comité a recommandé que le grief soit accueilli, mais que la mesure corrective précise demandée par le requérant (la réduction du degré de priorité) ne soit pas accordée.

Le commissaire s'est déclaré d'accord avec la recommandation du Comité.



la Gendarmerie remplisse les obligations que lui impose la *Loi sur les langues officielles*. Quand il fallait doter un poste, on déterminait si le service dont il relevait rencontrait le profil linguistique requis; si c'était le cas, aucune exigence linguistique officielle n'était énoncée dans le Bulletin sur les possibilités d'emploi. Cependant, si le service ne rencontrait pas le profil linguistique requis, le Bulletin faisait état du profil linguistique nécessaire pour satisfaire à l'EBS, et les membres devaient remplir cette condition préalable pour que leur candidature soit considérée. En plus d'indiquer le profil linguistique du poste annoncé, les Bulletins sur les possibilités d'emploi indiquaient également si le membre devait détenir le profil indiqué pour que sa candidature soit prise en considération (priorité I) ou s'il pouvait suivre la formation linguistique voulue après sa nomination, pour atteindre le profil linguistique demandé (priorité II).

**G-81** Six membres ont présenté un grief contestant le profil bilingue exigé pour la dotation d'un poste de sergent. Faisant valoir que d'autres employés de la section pouvaient offrir les services dans la deuxième langue officielle, ils ont demandé qu'on réduise les exigences linguistiques pour la dotation du poste ainsi que le degré de priorité associé au profil linguistique. L'arbitre de premier niveau a conclu que les membres n'avaient pas démontré qu'ils étaient touchés par la mesure de dotation - ou qu'ils avaient subi un «préjudice» - puisqu'aucun d'entre eux n'avait posé sa candidature ni fait savoir qu'il souhaitait le faire. Le grief a donc été rejeté.

Les membres avaient soutenu que la mesure de dotation était une possibilité d'avancement, et qu'à ce titre elle touchait tous les membres de la Gendarmerie. Tout en reconnaissant que cet argument était juste, sur un plan strictement hypothétique, le Comité a convenu avec l'arbitre de premier niveau que rien ne démontrait que le profil linguistique avait causé un préjudice direct aux auteurs du grief. Il a fait remarquer, comme il l'avait fait par le passé à l'égard d'autres griefs, qu'en vertu du paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC*, le membre doit être plus directement affecté par une décision de la Gendarmerie pour pouvoir présenter un grief.

Le commissaire a souscrit à la recommandation du Comité.

**G-82** Un membre a présenté un grief pour contester le degré de priorité fixe dans une mesure de dotation, faisant valoir que ce degré était trop élevé puisque le nombre de postes de superviseurs bilingues était trop élevé. Le requérant a demandé que le Bulletin sur les possibilités d'emploi soit publié de nouveau, en indiquant un degré de priorité moindre. La Gendarmerie a répliqué que le niveau de priorité qu'elle avait identifié était juste et que, de toute façon, le requérant n'avait subi aucun préjudice et ne pouvait donc pas présenter son grief, puisqu'il pouvait poser sa candidature à un poste identique qui comportait un degré de priorité moindre. L'enquête a révélé qu'il existait deux formulaires déterminant les besoins linguistiques du service, mais que, ni l'un ni l'autre n'avait été rempli conformément à la politique.



M<sup>me</sup> McLeod n'avait pas encore été comblé.

## DOSSIERS

Comme en témoignent les dossiers suivants examinés par le Comité en 1993-1994, les questions dont le Comité a été saisi sont très variées. De plus, au moment de se prononcer sur des griefs, le Comité se fonde souvent sur des motifs différents de ceux qu'avaient invoqués le requérant ou l'arbitre de premier niveau. C'est le cas, en particulier, des griefs où certaines questions de procédure sont soulevées, par exemple le respect des délais et la qualité pour agir, conditions qui s'appliquent à tous les griefs. Le numéro en caractères gras, au début de chaque exemple, renvoie au numéro indiqué dans le cahier à annexe, intitulé *Décisions*, que le Comité a publié.

## A) GRIEFS - PARTIE III DE LA LOI SUR LA GRC

### i) Profits linguistiques annoncés dans les Bulletins sur les possibilités d'emploi

Le Comité a continué à recevoir un grand nombre de griefs portant sur les exigences linguistiques identifiées par la Gendarmerie pour la dotation de postes faisant partie d'un effectif bilingue du service (EBS). Dans le cadre de ce système, au lieu d'identifier le profil linguistique de chaque poste d'un détachement ou d'une section donnée, la Gendarmerie déterminait le nombre de membres bilingues (ainsi que leur niveau de compétence linguistique) que chaque unité de travail devait compter pour que

qu'une fusion avec la Commission des

plaintes du public n'entraînerait aucune

économie supplémentaire. Au contraire, si une telle fusion était réalisée en ce

moment, elle risquerait d'entraîner une

augmentation des dépenses.

Le Comité continue à envoyer

régulièrement à la Gendarmerie des

communiqués faisant état de ses

conclusions et recommandations. Il

distribue également, aux détenteurs de

son cahier à annexe intitulé *Décisions*,

des sommaires de ses conclusions et

recommandations. D'après tous les

commentaires qui nous ont été transmis,

ces sommaires sont très bien reçus et

considérés comme utiles tant par la

direction que par les membres de la

Gendarmerie. De plus, les employés du

Comité ont abordé plus d'une fois avec

les représentants de la Gendarmerie la

possibilité de mettre à la disposition de

tous les membres de la GRC des copies

dépersonnalisées des conclusions et

recommandations du Comité.

Au cours de l'année, des membres

et des employés du Comité ont assisté au

Colloque annuel canadien de la

surveillance civile des corps policiers et

au congrès de l'*International Association of Civilian Oversight of Law*

*Enforcement*.

Les postes de présidence et d'un

membre du Comité sont restés vacants

toute l'année. La vice-présidente a

continué à assumer les fonctions de

présidence par intérim.

M<sup>me</sup> Joanne McLeod, c.r., CM, a

démisionné le 1<sup>er</sup> septembre 1993. Le

départ de M<sup>me</sup> McLeod, qui faisait partie

du Comité depuis sa création, laissait un

grand vide car elle apportait une

contribution précieuse aux travaux du Comité. Au 31 mars 1994, le poste de

Dans son discours du budget du

25 février 1992, le ministre des Finances

annonçait la fusion du Comité externe

d'examen de la GRC et de la

Commission des plaintes du public contre

la GRC. Dans ses documents

budgétaires, il soulignait l'objectif de

cette fusion : « rendre la prestation des

programmes plus efficiente et [...] éviter

les dédoublements ».

Au début de l'exercice 1993-1994,

le projet de loi C-93, qui prévoyait, entre

autres, la création de la Commission

indépendante d'examen des activités de la

GRC, produit de la fusion des

deux organismes, était toujours à l'étude

devant la Chambre des communes. En

vertu de ce projet de loi, la Commission

indépendante d'examen aurait assumé

intégralement les fonctions du Comité.

Les membres du Comité seraient devenus

membres de la nouvelle Commission et

la vice-présidence du Comité externe

d'examen en aurait assumé la présidence

déléguée.

Le 10 juin 1993, le projet de loi

C-93 était déposé au Sénat. Jusqu'à cette

date, le Comité s'était essentiellement

consacré, sur le plan administratif, à se

préparer soit à la fusion, soit à une

réduction de ses effectifs imposée par les

contraintes économiques. Un certain

nombre de postes avaient été déclarés

excédentaires, et on avait restructuré les

activités du Comité. Par ailleurs, le

Comité devait quitter les locaux que le

ministère des Travaux publics et des

Services gouvernementaux louait à son

intention. À cause de la défaite du projet

de loi C-93, il ne pouvait plus partager

les locaux de la Commission des plaintes

du public contre la GRC, contrairement à

ce qui avait été prévu.

À la fin de l'exercice, tous ces

problèmes avaient été résolus. Après

avoir occupé par deux fois des locaux

temporaires, le Comité a finalement

emménagé dans ses nouveaux bureaux

permanents au début de mars. Comme

le Comité se trouve dans le même

immeuble que la Commission des

plaintes du public contre la GRC, les

deux organismes ont pu fusionner leurs

bibliothèques, réduisant ainsi les frais de

personnel et d'acquisitions. Les besoins

du Comité en personnel ont été rajustés,

et les nouveaux employés devaient

entrer en fonction d'ici le début de

l'exercice 1994-1995. Malheureusement,

deux employés, qui normalement

auraient travaillé pour la Commission

indépendante d'examen, ont dû être

déclarés excédentaires, compte tenu des

besoins actuels du Comité. Au 31 mars

1994, ces personnes n'avaient pas encore

trouvé d'autre emploi permanent, bien

qu'elles soient protégées par la Directive

du gouvernement sur le réaménagement

des effectifs et assurées de recevoir une

offre d'emploi raisonnable.

Depuis le budget de février 1992, le

Comité a réduit son personnel des deux

tiers (pour le ramener de 15 à

5 employés) et son budget de plus de la

moitié (de 1,5 million à 700 000 \$).

Parallèlement, le nombre de dossiers

renvoyés au Comité s'est accru, passant

de 33 qu'il était en 1991-1992 à 56, en

1993-1994.

Comme le Comité a réduit sensiblement

son budget de fonctionnement au cours

des deux dernières années, il estime

bénéficié de ce soutien et de cette compréhension de son rôle, et les en remercie.

*C) Le Secrétaire du Solliciteur général*

Même s'il ne fait pas partie du Secréariat du Solliciteur général, le Comité a toujours pu compter sur beaucoup de collaboration et d'appui du sous-solliciteur général et de son personnel qui lui ont prodigué leur avis et leur appui à maintes occasions. Sans leur participation active, le travail du Comité serait beaucoup plus difficile à accomplir.

De plus, le Comité bénéficie depuis longtemps d'un protocole d'entente qu'il a conclu avec le Secréariat du Solliciteur général. En vertu de ce protocole, le personnel du Secréariat lui fournit certains services administratifs, financiers et de gestion des ressources humaines. Le Comité étant un organisme de petite taille, il ne serait pas économique pour lui de se doter de ces services. À leur manière, le Comité et le Secréariat sont à l'avant-garde de la tendance de partager certains services communs.

doossier ne soit pas renvoyé devant lui  
témoinne du prix que les membres  
attachent à l'intervention du Comité dans  
les procédures relatives aux griefs, aux  
mesures disciplinaires et aux renvois et  
rétrogradations.

Au début de 1994, le  
Commissaire Inkster a annoncé qu'il  
quitterait la GRC dans les mois qui  
suivraient. Le Comité tient à souligner  
tout particulièrement l'appui que lui a  
donné le Commissaire Inkster, qui s'est  
toujours montré ouvert et réceptif à  
l'existence d'un mécanisme d'examen  
externe, dont il comprenait les avantages,  
et il n'a pas hésité à suivre la grande  
majorité des recommandations du  
Comité. Dans les cas où il a décidé de  
ne pas donner suite aux recommandations  
du Comité, il a expliqué sans ambages  
pourquoi il n'était pas d'accord avec  
elles. Le Comité a apprécié ses relations  
empreintes de professionnalisme et de  
respect avec le Commissaire Inkster, qui  
laisse derrière lui le souvenir d'un  
meneur d'hommes remarquable. Le  
Comité est confiant d'établir des rapports  
aussi fructueux avec son successeur.

#### B) *Le Solliciteur général*

Le Comité rend compte de son activité  
au Parlement, par l'intermédiaire du  
Solliciteur général. Toutefois, en raison  
de la nature de son travail, il ne  
conviendrait pas que le Solliciteur  
général et la présidence aient des  
contacts quotidiens. Le Solliciteur  
général actuel et ses prédécesseurs ont  
toujours très bien su concilier la nécessité  
de reconnaître l'indépendance du Comité  
et l'importance de lui offrir leur appui et  
leur avis, en cas de besoin. Le Comité a

comment l'alinéa a) doit être interprété  
et, dans chaque cas, les officiers de la  
Gendarmerie agissant au nom du  
commissaire décident si un grief  
particulier relève de la compétence du  
Comité. Le Comité a appris qu'un  
dossier qui était peut-être de son ressort  
ne lui a pas été renvoyé. Des  
discussions sont actuellement en cours  
avec la Gendarmerie à ce sujet.

#### RELATIONS AVEC D'AUTRES ORGANISMES

Pour remplir son mandat, le Comité  
compte sur la coopération de différents  
individus et organismes.

#### A) *La Gendarmerie royale du Canada*

Depuis sa constitution, le Comité a  
bénéficié de beaucoup d'appui, tant de la  
direction que des membres de la  
Gendarmerie, ce qui lui a facilité la  
tâche. Le commissaire et ses officiers  
ont fait preuve d'une volonté sincère de  
se prévaloir de la procédure externe  
d'examen. Ils ont pris les  
recommandations du Comité dans l'esprit  
dans lequel elles ont été faites et n'ont  
jamais hésité à faire connaître leurs  
points de vue au Comité, par les voies  
appropriées.

Les membres de la Gendarmerie, et  
particulièrement les membres et  
l'exécutif du programme des  
représentants divisionnaires des relations  
fonctionnelles, ont eux aussi accordé leur  
confiance et leur appui au Comité. Sans  
leur concours et leur encouragement, le  
Comité aurait eu beaucoup plus de mal à  
s'acquitter de sa tâche. Selon le Comité,  
le fait que, à sa connaissance, un seul  
membre de la GRC a demandé que son



dossiers. La présidente par intérim a agréé à cette demande, à la condition que les ressources actuelles du Comité suffisent pour procéder à ces examens.

La procédure qui s'applique aux griefs est encore plus complexe. En vertu de la *Loi sur la GRC*, les types de griefs devant être examinés par le Comité sont établis par règlement. Selon le *Règlement de la GRC*, les catégories suivantes de griefs peuvent être renvoyées au Comité :

a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de politiques gouvernementales qui s'appliquent aux ministères et qui ont été étendus aux membres de la GRC;

b) les griefs relatifs à la cessation de la solde et des indemnités des membres, en application du paragraphe 22(3) de la *Loi sur la GRC*;

c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la *Directive sur les postes isolés*; les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la *Directive de la Gendarmerie sur la réin stallation*; et

e) les griefs relatifs à un renvoi par mesure administrative fondé sur un motif d'incapacité physique ou mentale, d'abandon de poste ou de nomination irrégulière.

Comme le sou signaient les rapports annuels antérieurs, le commissaire a informé le Comité que les griefs touchant 17 sujets seraient considérés comme étant couverts par l'alinéa a); le nombre de ces sujets a par la suite été ramené à 16. C'est donc la GRC qui détermine, par règlement, la compétence du Comité. Le commissaire de la GRC a indiqué

d'existence, à décrire et à expliquer divers principes du droit administratif et de procédure aux membres et aux dirigeants de la Gendarmerie.

## COMPÉTENCE

Comité. Les décisions des commissions de licenciement et de rétrogradation peuvent être portées en appel devant le commissaire par l'une ou l'autre des parties, pour n'importe quel motif. À moins que le membre intéressé ne s'y oppose, l'appel est renvoyé pour examen devant le Comité avant que le commissaire en décide.

La décision d'un comité d'arbitrage selon laquelle une allégation d'inconduite est fondée ou non peut être portée en appel par l'une ou l'autre partie, pour n'importe quel motif. Quand le bien-fondé d'une allégation d'inconduite a été établi, le membre visé peut en appeler, pour n'importe quel motif, de la sanction qui lui est imposée; cependant, l'officier compétent ne peut interjeter appel que si ladite sanction n'est pas prévue par la *Loi sur la GRC*. Comme dans les cas de renvoi et de

rétrogradation, à moins que le membre ne s'y oppose, l'appel est renvoyé au Comité avant que le commissaire en décide. Si, à la suite de procédures qui mènent normalement à l'imposition de mesures disciplinaires graves, le membre se voit plutôt imposer des mesures disciplinaires simples, la Gendarmerie n'est pas tenue, en vertu de la *Loi sur la GRC*, de transmettre l'affaire au Comité. Cependant, le commissaire a demandé qu'à l'avenir, le Comité soit saisi de ces

précises aux membres : premièrement, ils doivent avoir subi un «prejudice» et, deuxièmement, ils doivent respecter certains délais. Le Comité a dû traiter de ces deux conditions à maintes occasions, car elles sont relativement nouvelles pour les membres et ne sont pas encore pleinement comprises. Lorsqu'un membre de la GRC en appelle des mesures disciplinaires graves dont il fait l'objet, la procédure précédant le renvoi de l'appel au Comité est différente : il y a une audience interne devant un comité d'arbitrage. Le Comité reçoit la transcription de l'audience, toutes les pièces déposées devant le comité d'arbitrage, la décision de ce dernier, le document d'appel et la réplique.

Bien que la procédure soit plus complexe que pour les griefs, elle n'est pas aussi rigide qu'une procédure judiciaire. En plus de déterminer si des activités particulières constituent ou non de l'inconduite et de recommander l'imposition de sanctions appropriées aux membres reconnus coupables d'inconduite, le Comité s'est prononcé sur diverses questions, comme l'admissibilité de la preuve et la procédure à suivre devant les comités d'arbitrage. Il a également traité d'autres questions, comme la crédibilité des témoins et le type de preuve à produire pour établir des allégations particulières.

Les procédures de renvoi et de rétrogradation s'apparentent davantage à la procédure applicable aux mesures disciplinaires graves qu'aux griefs. Une commission interne de licenciement et de rétrogradation examine la preuve - exclusivement documentaire - produite contre un membre ainsi que la preuve testimoniale et documentaire présentée par le membre visé, et décide si celui-ci est apte à remplir les fonctions de son poste. Si le membre en appelle, le Comité reçoit une copie de tous les documents produits, la transcription de l'audience de la commission de licenciement et de rétrogradation ainsi que le document d'appel et la réplique. Le Comité a été saisi pour la première fois d'un dossier de renvoi et de rétrogradation au cours de l'exercice 1992-1993; il a terminé l'examen de cette affaire, décrite plus loin, au cours de l'exercice 1993-1994.

Comme il représente l'intérêt public, au sens large, le Comité s'efforce de considérer certains problèmes dans un contexte plus large au moment de formuler ses conclusions et recommandations. Ainsi, il peut comparer les politiques de la GRC à celles qui existent dans d'autres ministères et qui, dans certains cas, s'appliquent manifestement à la GRC; il peut également examiner comment des problèmes semblables sont réglés dans le secteur privé ou dans d'autres corps policiers. Lorsqu'il l'a jugé indiqué, le Comité n'a pas hésité à recommander à la GRC de modifier certaines de ses politiques pour qu'elles respectent davantage les règles de la justice naturelle, par exemple, ou pour les rendre plus faciles d'application.

Cependant, dans la plupart des cas, le règlement de griefs particuliers repose sur l'interprétation et l'application correctes de la politique de la GRC. Comme les procédures établies par la Loi sur la GRC étaient relativement nouvelles tant pour la Gendarmerie que pour ses membres, le Comité a mis beaucoup de soin, au cours de ses premières années

2

Le Comité externe d'examen de la GRC a été créé en 1986 par des modifications apportées à la *Loi sur la GRC*. Il a pour mandat de procéder à un examen indépendant des griefs des membres de la GRC ainsi que des appels interjetés par les membres ayant fait l'objet de mesures disciplinaires graves, d'un renvoi ou d'une rétrogradation.

Les membres réguliers et civils de la GRC n'ont pas le droit d'adhérer à un syndicat et ne peuvent négocier collectivement. Ils ne sont donc pas assujettis aux procédures de règlement des griefs prévues par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ou le *Code canadien du travail*. S'ils ont un différend avec leur employeur, le Comité est leur principale voie de recours.

Les affaires sur lesquelles le Comité a compétence (voir *Compétence*, à la page 3) lui sont renvoyées par des officiers de la GRC, au nom du commissaire. Après s'être assuré qu'un dossier transmis par la GRC est complet, le personnel du Comité le remet à la présidence, qui l'examine. La présidence peut alors choisir l'une des options suivantes :

a) accepter la décision de la Gendarmérie et en informer les parties ainsi que le commissaire de la GRC;

b) ne pas accepter la décision de la Gendarmérie et informer les parties ainsi que le commissaire de ses conclusions et recommandations; appeler une audience pour faire la lumière sur l'affaire et nommer le

ou les membres du Comité qui la présideront; après l'audience, ces membres transmettront les conclusions et les recommandations du Comité au commissaire et aux parties.

En pratique, même si elle accepte, pour l'essentiel, la décision de la Gendarmérie sur un dossier, la présidence transmet au commissaire et aux parties des conclusions et recommandations expliquant pourquoi la décision de la Gendarmérie est appropriée.

Le commissaire n'est pas lié par les conclusions et les recommandations du Comité, mais s'il décide de s'en écarter, il doit expliquer ses motifs au Comité et aux parties. Jusqu'ici, le commissaire a généralement adopté les conclusions et les recommandations du Comité.

Les mécanismes prévus par la *Loi sur la GRC* en ce qui concerne respectivement les griefs, les mesures disciplinaires graves et les cas de renvoi ou de rétrogradation sont différents, bien qu'ils soient régis par des procédures semblables. Dans le cas des griefs, il s'agit d'une étude de dossier. Il n'y a pas d'audience interne, et les documents transmis au Comité sont le grief du membre, le rapport d'un comité consultatif sur les griefs (selon la nature du grief), la décision de l'arbitre de premier niveau de la Gendarmérie («arbitre de premier niveau»), la correspondance échangée par le membre et la direction ainsi que tout autre document pertinent au grief.

Bien que, dans le cas des griefs, la procédure soit relativement souple, la *Loi sur la GRC* impose des obligations





# TABLE DES MATIÈRES

1	INTRODUCTION	
1	RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX	
3	COMPÉTENCE	
4	RELATIONS AVEC D'AUTRES ORGANISMES	
4	A) La Gendarmerie royale du Canada	
4	B) Le Solliciteur général	
5	C) Le Secrétaire du Solliciteur général	
6	L'ANNÉE EN RÉTROSPECTIVE	
7	DOSSIERS	
7	A) Grèves - Partie III de la Loi sur la GRC	
7	i) Profils linguistiques annoncés dans les Bulletins sur les	
7	Possibilités d'emploi	
12	ii) Renvoi pour raisons médicales	
14	iii) Interprétation de la politique sur les voyages	
16	iv) Politique relative à la réinstallation	
31	v) Classification de postes de membres civils	
33	vi) Santé et sécurité au travail	
34	B) Discipline - Partie IV de la Loi sur la GRC	
34	i) Conduite scandaleuse : Articles pris dans un magasin	
37	ii) Conduite scandaleuse et désobéissance à un ordre	
37	iii) légitime : Conduite d'un véhicule de la GRC	
39	Loi	
40	C) Renvoi et rétrogradation - Partie V de la Loi sur la	
40	GRC	



---

# MEMBRES DU COMITÉ

---

*Présidence*

Poste vacant

*Vice-présidente et présidente par intérim*

F. Jennifer Lynch, c.r.

*Membres*

Joanne McLeod, CM, c.r.<sup>1</sup>

William Millar

---

M<sup>me</sup> McLeod a démissionné du Comité le 1<sup>er</sup> septembre 1993.







Le 30 juin 1994

L'honorable Herb Gray  
Solliciteur général du Canada  
13<sup>e</sup> étage  
Edifice Sir Wilfrid Laurier  
340 ouest, avenue Laurier  
OTTAWA (Ontario)  
K1A 0P8

Monsieur le ministre,

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, je vous remets le rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC pour l'année financière 1993-1994, pour que vous puissiez le déposer devant le Parlement.

Ce huitième rapport reflète l'engagement continu d'un personnel hautement professionnel. Nous sommes fiers de toujours être en mesure de fournir un service de qualité supérieure tout en réalisant des économies substantielles.

J'aimerais profiter de cette occasion pour vous remercier pour l'appui constant que vous accordez au Comité. Je tiens aussi à remercier le commissaire Inkster et son équipe, ainsi que les représentants divisionnaires des relations fonctionnelles. Les efforts réels qu'ils déploient contribuent à améliorer les relations fonctionnelles au sein de la Gendarmerie.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le ministre, l'expression de mes sentiments respectueux.

La présidente intérimaire,

F. Jennifer Lynch, c.r.  
A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Jennifer Lynch'.

© Ministère des Approvisionnement et Services Canada 1994  
N° de cat. JS74-1/1994  
ISBN 0-662-61222-1



8

DE LA  
GENDARMERIE  
ROYALE  
DU CANADA

COMITÉ  
EXTÉRIEUR  
D'EXAMEN

1993-1994

RAPPORT  
ANNUEL







8

DE LA  
GENDARMERIE  
ROYALE  
DU CANADA

COMITÉ  
EXTERNE  
D'EXAMEN

1993-1994

RAPPORT  
ANNUEL



CAI  
SG 68  
A 56



---

# ANNUAL REPORT

**1994-1995**

---

R O Y A L  
C A N A D I A N  
M O U N T E D  
P O L I C E

---

**EXTERNAL  
REVIEW  
COMMITTEE**

---

9





---

# ANNUAL REPORT

**1994-1995**

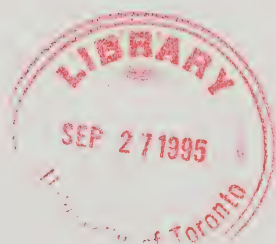
---

R O Y A L  
C A N A D I A N  
M O U N T E D  
P O L I C E

---

EXTERNAL  
REVIEW  
COMMITTEE

---



9



© Minister of Supply and Services Canada 1995

Cat. No. JS74-1/1995

ISBN 0-662-61886-6





June 30, 1995

The Honourable Herb Gray  
Solicitor General of Canada  
13th Floor  
Sir Wilfrid Laurier Building  
340 Laurier Avenue West  
Ottawa, Ontario  
K1A 0P8

Mr. Minister:

I am pleased to submit to you, for tabling in Parliament, the annual report of the RCMP External Review Committee for the fiscal year 1994-95, pursuant to section 30 of the *Royal Canadian Mounted Police Act*.

This report, the ninth published by the Committee, reflects the ongoing dedication and professionalism of the Committee staff and the excellent relationships which continue to exist between the Committee and the Force management and membership. I wish to point out the excellent cooperation which we received throughout the year from former Commissioner Inkster and current Commissioner Murray, and their management teams, as well as the RCMP Divisional Staff Relations Representatives.

I also wish to thank you for your continuous support of the work of the Committee.

Yours truly,

F. Jennifer Lynch, Q.C.  
Acting Chairperson



---

# COMMITTEE MEMBERS

---

*Chairperson (Acting) and Vice-Chairperson*

F. Jennifer Lynch, QC

*Member*

William Millar

---





---

# CONTENTS

---

INTRODUCTION .....	1
BACKGROUND .....	1
MANDATE .....	2
PROGRAM DESCRIPTION .....	2
PROGRAM ORGANIZATION FOR DELIVERY .....	3
PROGRAM PERFORMANCE .....	3
ENVIRONMENT .....	5
ISSUES .....	6
THE YEAR UNDER REVIEW .....	7
RESOURCES .....	7
WORKLOAD .....	7
ACTIVITIES .....	7
PARTNERSHIP .....	7
RELATIONSHIP WITH THE FORCE .....	8
CASES .....	8
A) <i>Grievances—Part III of the <u>RCMP Act</u></i> .....	8
i) Medical Discharge .....	8
ii) Harassment at Work .....	9
iii) Legal Fees at Public Expense .....	10
iv) Correct Interpretation of the Travel Policy Applicable to the RCMP .....	10
v) Relocation Policy .....	11
vi) Access to Information: Personnel File .....	16
vii) Periodic Medical Examination .....	16
viii) Adoption Allowance Equivalent to the Maternity Allowance .....	17
B) <i>Discipline — Part IV of the <u>RCMP Act</u></i> .....	17
i) Disgraceful Conduct .....	17
ii) Disgraceful Conduct and Disobeying a Lawful Order ..	20

---



---

# INTRODUCTION

---

---

## BACKGROUND

---

The RCMP has approximately 18,500 employees - both regular and civilian members. Tasked with preventing crime, enforcing law and preserving peace federally, provincially and municipally, it is a complex paramilitary institution whose most important asset is its human resources. As must all institutions in the 90's, it is undergoing organizational renewal while still successfully instilling in its employees important values: the need to respect human dignity, the rights under common law and the *Charter of Rights and Freedoms*. In every institution - and the RCMP is no exception - administrators each day are confronted with a myriad of problems. Each day, decision-making is of necessity often made under considerable pressure. There therefore exists the potential for human error when dealing with Force employees who, even when proceeding with the greatest degree of care, may find themselves in circumstances which put their own rights at issue. It is therefore crucial for a member who perceives an injustice in the Force which affects him or her to be treated with dignity and understanding, and to have the same protection that the Courts enforce with respect to those who are alleged to have breached the law.

There exist, within the Force, informal and formal processes which deal with employee/employer relations. The RCMP is still the only police force in Canada whose membership is not unionized and able to bargain collectively; its membership is, consequently, not subject to the

grievance resolution procedure established under the *Public Service Staff Relations Act* or the *Canada Labour Code*. The RCMP External Review Committee ("the Committee") is, with the exception of the Court system, the only legislative mechanism available to the members of the RCMP and capable of conducting independent reviews of members' concerns.

By amending the *Royal Canadian Mounted Police Act* (the "*RCMP Act*") in 1986 and creating the Public Complaints Commission and the External Review Committee, legislators felt that the Canadian public had a vested interest in the establishment of outside bodies which would oversee the operations of the Force, both internally and externally. In reviewing Force activity in matters coming under its jurisdiction, the Committee is not only ensuring that the interests of members are protected vis-à-vis the Force; it is also balancing the interests of the Force and its members with those of the public. The Force exists to serve and protect the public, and the public has a right to expect that the Force will account for the way in which it provides this service. By providing external review, the Committee serves the public as a visible agent of police accountability; a way to introduce civilian participation into the process of balancing public interest in the maintenance of civil liberty and a way to provide civilian input to the administrative management of the Force. In playing the role of a balancing agent, the Committee contributes, in its reviews, ingredients essential to preserving and maintaining the integrity



---

of the Force by ensuring that the rights and welfare of its members are safeguarded, while at the same time maintaining the "let-the-manager-manage" principle.

### MANDATE

The RCMP External Review Committee was created by Part II of the *Royal Canadian Mounted Police Act*, R.S.C., 1985, c. R-10, as amended, as an independent and impartial, quasi-judicial body to review appeals of formal discipline, appeals of discharge or demotion, and certain types of grievances involving regular and civilian members of the RCMP. The Committee independently reviews grievances and appeals referred to it and submits recommendations to the RCMP Commissioner. In its review, the Committee may hold hearings, summon witnesses, administer oaths and receive and accept such evidence as it sees fit.

### PROGRAM DESCRIPTION

The RCMP External Review Committee is a component of a two-level redress mechanism available to members of the Royal Canadian Mounted Police who are not satisfied with disciplinary actions, discharges or demotions, or with other Force decisions, acts or omissions which impact upon their employee rights and in respect of which no other redress process is provided by the *RCMP Act* or its *Regulations*. The Committee independently reviews grievances and appeals referred to it and submits recommendations to the RCMP Commissioner who acts as the second and last level of the review process. The

RCMP Commissioner is not required to accept the recommendations of the Committee, but when he chooses not to do so, he is required to provide his reasons. His decision is final although it is subject to judicial review by the Federal Court.

Under the *RCMP Act*, the RCMP Commissioner refers all appeals of formal discipline and all discharge and demotion appeals to the Committee unless the member requests that the matter not be so referred. In addition, pursuant to s. 33 of the *RCMP Act*, the RCMP Commissioner refers certain types of grievances to the Committee in accordance with regulations made by the Governor in Council. Section 36 of the *RCMP Regulations* lists the kind of grievances that the RCMP Commissioner has to refer to the Committee. They are as follows:

- a) the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members;
- b) the stoppage of pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the *RCMP Act*;
- c) the Force's interpretation and application of the Isolated Posts Directive;
- d) the Force's interpretation and application of the RCMP Relocation Directive; and
- e) administrative discharge on the grounds of physical or mental disability, abandonment of post, or irregular appointment.

In each case, the member may request that the matter not be referred to the Committee, in which case, the

---

RCMP Commissioner has the discretion whether to refer the matter or not.

The Chairperson of the Committee reviews all matters referred to it. Where the Chairperson is dissatisfied with the RCMP's disposition of the matter he or she may:

- a) advise the RCMP Commissioner and the parties of her Findings and Recommendations resulting from her review; or
- b) initiate a hearing to consider the matter. At the end of the hearing the Committee member(s) designated to conduct the hearing will advise the RCMP Commissioner and the parties of the Committee's Findings and Recommendations.

In practice, even when the Chairperson is satisfied with the original disposition, he or she advises the RCMP Commissioner and the parties of the reasons by means of Findings and Recommendations. The RCMP Commissioner may accept or reject the Committee's recommendations but if he rejects a recommendation, he must provide written reasons to the member involved and to the Committee.

In conducting its review of matters referred to it, the Committee attempts to achieve a balance between the different interests referred to above while ensuring that the principles of administrative law are respected and the remedial approach suggested by the *RCMP Act* is followed. In each case, the interests of the individual member of the Force must be balanced against those of the Force's management, of other members and of the Force's clients, the public, as represented by Attorneys and Solicitors General.

---

## PROGRAM ORGANIZATION FOR DELIVERY

---

The Committee is currently operating with two members: the Vice-Chairperson who acts as Chairperson and another part-time member. The Vice-Chairperson is authorized by the Solicitor General (pursuant to subsection 26(2) of the *RCMP Act*) to exercise the powers and perform the duties of Chairperson. Case review and administrative support are provided by staff who report to the Chairperson through the Executive Director. The Committee's offices are located in Ottawa.

---

## PROGRAM PERFORMANCE

---

A few years ago, the Committee conducted a review in order to determine the effectiveness of its procedures. In his presentation, the author of the study said: "there is a remarkable consistency of generally favourable impressions as to the effectiveness of the ERC in serving its various interest groups. The impression is conveyed by all groups providing input, and it is difficult to suggest that the Committee might reasonably have been expected, at this stage of its existence, to have received a better effectiveness rating".

The review also highlighted some areas which required attention. For example, there was a substantial feeling that the Committee's role was not well understood by the majority of the members of the Force. There also existed, in some quarters, a perception that the Committee should be receiving grievances which it was not receiving.

The Committee has, since then, taken measures to proactively inform members of the Force about its role and

---

mandate by publishing brochures, issuing "communiqués" summarizing cases examined by the Committee, distributing the Committee's annual reports widely both within and outside the Force, and taking advantage of all available opportunities to meet management and members of the Force. The Executive Director and the Acting Chairperson have developed a comprehensive communications plan which includes close liaison with RCMP Academy at Regina and regular meetings with RCMP management and members' representatives.

As to the second observation, the Committee is currently examining institutional questions such as the Committee's mandate and the type of grievances which should be referred to it in cooperation with the Force.

An on-going issue is the length of time that it takes to process a member's grievance or a discipline matter from beginning to end. Often this process can take years. The period of time that a matter remains at the Committee is one of the components of this process. Management, Divisional Representatives and the Committee are communicating and cooperating fully in an attempt to re-engineer the process, wherever possible, to reduce delays and render the process more efficient. In addition, the Committee itself is taking this concern very seriously and is implementing ways of dealing with its own workload in a more expeditious manner while maintaining a high level of quality in the delivery of its services.

While following the trends evident in Canadian labour relations cases generally, the Committee's recommendations must be relevant to the

RCMP if they are to be useful. One criterion which could be used to evaluate the outcome is the fairness of the process by which files are reviewed and recommendations made. Although it is not easy to test this, an indicator of the degree to which the members of the RCMP perceive the Committee's work to be fair is the fact that to the best of the Committee's knowledge, only one member out of more than 250 who have submitted their case through the Committee has, so far, requested that a matter not be referred to the Committee - and this, in the second year of the mandate. This can be taken as evidence that the Committee's work is perceived by members of the RCMP as being fair to them. On the other hand, the degree to which the Committee's recommendations are deemed to be fair to the RCMP can be inferred from the number of times the RCMP Commissioner accepts the Committee's recommendations. In well over 90% of the grievances reviewed by the Committee since its creation, the RCMP Commissioner has either agreed with the Committee's recommendations and reasons or agreed with the recommended action albeit for different reasons. This can be taken as evidence that the Committee's work is perceived by management of the RCMP as being fair.

To date, the Committee has received grievances representing the direct interests of over two hundred and fifty members of the Force from the rank of special constable up to chief superintendent. As well, often, when the Committee deals with a grievance of one member, it can resolve the concerns or questions of hundreds of other members, and Committee decisions have also

---

resulted in modifications to Force policy and procedures. The Committee's recommendations need not limit themselves to solving immediate problems. They can serve the more profound purpose of influencing the RCMP as a whole in the improvement or elaboration of new human resource policies.

will be in the future. It is safe to say that it will not decrease, at least.

---

## ENVIRONMENT

The Committee has very little control over the number or the nature of cases referred to it. The number of grievances referred to the Committee depends, in part, on the number submitted by the membership. Further, the RCMP Commissioner (or his delegate) decides which grievances are to be referred to the Committee. A decision by the RCMP Commissioner to extend the number and nature of referable grievances would increase the Committee's workload. Similarly, the decision to impose formal discipline is one that is taken within the RCMP and the decision to appeal any discipline imposed is taken by the members involved. Whether the Committee will opt for a full-blown hearing in any given case as opposed to limiting itself to a file review is also unpredictable, as these decisions are made on a case by case basis. The RCMP are also presently reviewing their appeal and grievance system as well as their employer status. Any future amendments to the *RCMP Act* or changes to the RCMP's employer status would necessarily also impact on the Committee's workload. Consequently, it is quite difficult for the Committee to predict what its workload



---

# ISSUES

---

One issue has been and continues to be of particular concern to the Committee, in view of the fact that it reflects negatively upon the system's efficiency and accountability. This relates to the restricted jurisdiction of the Committee in relation to grievances. As previously mentioned, the Committee does not have the power to monitor the processing by the RCMP of all grievances. Section 36 of the *RCMP Regulations* provides that grievances relating to a number of matters are to be referred to the Committee (please refer to the list under the section "Program Description"). While sub-paragraphs 36(b) through (e) are specific, sub-paragraph 36(a) is not. Whether or not a matter is referable to the Committee under this provision requires an interpretation in each case. The Commissioner has, in the past, given direction to his staff in terms of how this section should be interpreted and provided them and the Committee with a list of 16 subjects that fall within the ambit of this section; however, that interpretation is made by the Force, and the Committee is not informed of the decisions that are made in relation to its application.

The Committee has, through informal channels, come to learn of matters that might have fallen within its mandate, but were not referred to it. The Committee is in the somewhat unusual position of having little control over, or awareness of, decisions concerning its own mandate. Generally, bodies such as the Committee have a direct role in interpreting, on a case-by-case basis, whether matters fall within

their mandate. Also, and more importantly from the point of view of the Force and its members, the current situation can prevent the Force from receiving full advice on grievances. Such a situation can affect members' confidence in the system.

Although the Committee wishes to emphasize that the Force grievance administration has acted carefully and in good faith in its referral decisions, it is of the opinion that, where difficulties have arisen, the efficiency and accountability of the system have been hampered.

The Committee has recently reopened the debate with representatives of the Force. These discussions will hopefully result in modifications being made to the system - legislative or otherwise - which will further improve its efficiency, openness and accountability.

---

# THE YEAR UNDER REVIEW

---

## RESOURCES

In keeping with the government's objective to reduce its spending, the Committee has, since 1992-93, undergone significant re-engineering. It undertook several initiatives which resulted in a significant downsizing of its organization and a major restructuring of its activities. Its successful efforts to restrict the number of formal Committee hearings to the minimum, the reduced costs of having the duties of the Chairperson performed part-time, as well as a further effort to streamline the Committee's review process resulted in a reduction of the Committee's operating expenditures by over 50%: from \$1.5 million and 14 full-time equivalents in 1991-92 to \$0.7 million and 5 full-time equivalents in 1994-95.

In deciding not to further reduce the Committee's resources for 1995-96, as a result of the Program Review, the Treasury Board recognized that the Committee is playing an essential role, that it has done its share in assisting the government in reducing its operating expenditures, and that there is very limited scope for a further reduction of its resources, especially in light of the Committee's increasing workload. No changes were therefore made to its program and resources.

## WORKLOAD

As indicated earlier, the Committee's workload has almost doubled in the last three years. The Committee's first priority during 1994-95 was to deal effectively and efficiently with a backlog

of cases which had accumulated as a result of the increased workload and the resource reduction. It has been able to maintain its new streamlined operation and continue to submit high-quality Findings and Recommendations to the RCMP Commissioner.

## ACTIVITIES

Although the case review has been given utmost priority, the Committee nevertheless participated in several other activities during the year under review.

Measures were taken to proactively inform members of the Force about the Committee's role and mandate by issuing "communiqués" summarizing cases examined by the Committee, distributing its annual reports widely both within and outside the Force, and taking advantage of all available opportunities to meet management and members of the Force.

The Committee is also proactively encouraging the introduction of mediation as a modern alternative dispute resolution mechanism to be used in certain cases.

## PARTNERSHIP

Several activities or program components are provided in whole or in part to the Committee by the private sector and other government agencies. For example, instead of creating its own expertise and hiring its own resources in the area of technology, the Committee obtained services in that sector from a private firm which is available on an "as-needed" basis only. A similar type of arrangement was made with a librarian

---

who comes in on a once-a-week basis to provide the Committee with library-related services. The Committee also uses the services of other partners such as the Public Complaints Commission and the Solicitor General Secretariat for the provision of other types of services which would otherwise have to be obtained through Committee resources. When in need of other more specialized types of services, the Committee always looks at alternatives such as contracting with the private sector or obtaining services from another department rather than creating its own expertise in those areas.

---

#### RELATIONSHIP WITH THE FORCE

The relationship between the Force and the Committee continues to be excellent. The Commissioner, his Deputy and Assistant Commissioners met often with the Acting Chairperson. She and the Committee staff also held regular meetings with members' representatives and RCMP Headquarters; in particular, representatives of the Internal Affairs Branch and the External Review and Appeals Section. The result was one of frank and constructive discussion. The high level of cooperation which the Committee received from these people throughout the year is greatly appreciated.

The Committee would also like to acknowledge the high degree of professionalism and skill shown by members, Divisional Representatives, members of Grievance Advisory Boards, and members of first level Adjudication Boards in the preparation and presentation of cases referred to the Committee. The work done in

preparing, presenting and reviewing cases is all the more impressive as the vast majority of these persons are not legally trained.

---

#### CASES

As can be seen from the following selection of cases reviewed by the Committee during 1994-95, the issues dealt with by the Committee are varied. The case numbers in bold print at the beginning of each case refer to the number in the Committee's Decisions Binder.

#### **A) GRIEVANCES - PART III OF THE RCMP ACT**

##### **i) *Medical Discharge***

**G-115** A member was served with a Notice of Medical Discharge. The member grieved and requested an extension for presenting arguments in support of his grievance. The request was granted but the member was late in providing his arguments.

The Level I decision denied the grievance on the basis that the member had not presented his grievance within the statutory limitation period.

The Committee found that a grievance presentation form, indicating the decision being grieved, the date on which the member learned of the decision, and the redress sought, was sufficient to constitute a grievance under the *Act*. The statutory time limit under the *Act* applied to presentation of the grievance, not to providing argument in support. The member had presented his grievance within the statutory time limit at Level I. The Committee therefore

---

recommended that the grievance be returned to the Level I adjudicator so that a decision on the merits could be made at this level.

The Commissioner agreed and ordered that the grievance be returned to Level I.

**G-127** A special constable was promoted to the rank of constable as part of the special constable conversion program. After several attempts, the member was found to be unable to function effectively as a regular constable. A Notice of Discharge on the ground of mental disability was then served on the member. The member grieved against the Notice of Discharge and alleged that there were errors in the Medical Board process, that not all members of the Board were mental health experts and that the Medical Board failed to refer to any mental condition suffered by the member.

The Level I adjudicator denied the grievance and found that the Medical Board process was properly conducted.

The Committee found that the medical board had failed to provide an adequate report, the board having failed to include an analysis of the member's medical situation. Without an adequate medical board report, the Appropriate Officer could not be in a proper position to make the medical discharge decision. The Committee also noted other problems: the Force's Health Services Officer sat as president of the Medical Board, despite having been previously involved in the member's case; another member of the Board continued to sit despite indicating that he did not feel qualified to evaluate mental health. The Committee recommended that the

grievance be upheld and that the Notice of Discharge be cancelled. Further, the Committee took into account a number of considerations particular to the member's situation, including the member's apparent ability to perform light duties. The Committee recommended against immediately convening a new medical board and in favour of additional efforts being made to find a suitable position for the member.

The Commissioner agreed that the medical board process was flawed and allowed the grievance. However, the Commissioner did not agree with the second recommendation and ordered that a new board be convened. He also ordered that before another board was convened, Medical Board policy be modified in order to address the flaws identified in this case.

## **ii) *Harassment at Work***

**G-121** A member claimed harassment on the basis of harsh language directed at him by his supervisor while in the presence or hearing of other persons.

The Level I adjudicator denied the grievance and found that the supervisor had merely given the member "forceful, specific directions" and that the Force has the right to direct members in tasks.

The Committee found that there was not enough evidence to justify a finding of harassment. However, the Committee found that this was a borderline case. The Committee observed that society is changing, and that the rough and ready speaking styles which may have been common in the ranks of the RCMP are perhaps becoming a thing of the past.

The Commissioner agreed that there was insufficient evidence of harassment



---

and he denied the grievance. However, he added that supervisors must ensure that thoroughly professional work environments are maintained. He also added that, at the same time, subordinates have an obligation to perform their duties and respond to managerial direction in an atmosphere of mutual respect.

**iii) *Legal Fees at Public Expense***

**G-116** A member was duck hunting for recreational purposes while off-duty. He was accused of contravening a regulation of the *Migratory Birds Convention Act*. RCMP members are considered game officers under that *Act* and the member here was accused under a provision setting out especially severe penalties for infractions committed by game officers. The member requested legal fees at public expense. After the Force denied the request, the member grieved. He submitted that he was acting within the scope of his duties because the charge was related to his status as a game officer.

The Level I adjudicator denied the grievance, finding that the member was not acting within the scope of duties and that the member's actions were not in furtherance of Force work.

The Committee found that although the member was charged as a game officer, he was not acting within the scope of duties as required under the Treasury Board policy given that he was not acting in furtherance of Force work. Thus, the member was not entitled to legal fees at public expense. The Committee explained that it was acts giving rise to the accusation which had to be examined and not the wording of the

charge. The Committee recommended that the grievance be denied.

The Commissioner agreed with the Committee's recommendation and denied the grievance.

**G-122** A member was charged with offences stemming from the removal of drug exhibits from a vault of which he was the custodian. He grieved the Force's refusal to provide him with legal services at public expense for his defence.

The Level I adjudicator denied the grievance and found that by taking exhibits for which the member was responsible and converting them to his own use, the member was not acting in furtherance of Force work.

The Committee found that the member's actions were not in furtherance of Force work and were personal in nature. The member had not acted within the scope of his duties and was thus not entitled to legal services at public expense. The Committee recommend that the grievance be denied.

The Commissioner agreed with the Committee's recommendation and denied the grievance.

**iv) *Correct Interpretation of the Travel Policy Applicable to the RCMP***

**G-128** A member claimed reimbursement for mid-shift meals taken while on surveillance duties. The claims were denied under divisional policy. The member grieved the Force decision and argued that the meal claims were in accordance with exceptions allowed under Treasury Board travel policy and that the nature of the surveillance duties had made preplanning a mid-shift meal

---

impossible. The grievance was one of many submitted by members of the division on the subject of the applicable travel policy and its interpretation.

The Level I adjudicator denied the present grievance and found that the divisional meal policy was valid as it was in accord with national RCMP policy and Treasury Board policy.

The Committee found that the analysis in G-86 applied: the divisional policy used in the denial of the claims was not in accordance with the applicable Treasury Board policy. Unlike G-86, however, the Committee did not recommend returning the matter to the administrative level for application of the correct policy. The Force was now aware of the need to apply Treasury Board policy for these claims; the issue had evolved into a dispute about the interpretation of exceptions under the Treasury Board policy. The Committee rejected a restrictive interpretation of the "travelling on patrol" exception in the policy. The Committee found that: the "worksite" is the regular home office location of members; members are not at the "worksite" when "on the road" for regular surveillance duties; and members in such situations are entitled to meal reimbursement if duties prevent them from having normal, regularly-scheduled meals and they thereby are required to purchase meals while "on the road". The Committee recommended that the grievance be upheld and that, subject to administrative verification, the member's meal claims be paid.

The Commissioner agreed that the member's "worksite" was his regular home office and that he was entitled to reimbursement if duties prevented him from having normal regularly-scheduled

meals, thus requiring a meal purchase "on the road". The Commissioner upheld the grievance and ordered that, subject to administrative verification, the member's meal expenses be paid.

It is the Committee's hope that this grievance will serve as a precedent for the resolution of the numerous similar grievances which have been submitted by members of the same division.

#### **v) Relocation Policy**

##### **Home Equity Assistance**

**G-114** A member was relocated and sold his residence at a loss. The member claimed reimbursement under the Home Equity Assistance Plan. The member grieved after the Force denied reimbursement under the Plan on the ground that the 10 percent-market-decline criterion had not been satisfied and alleged that he had to sell his residence under pressure.

The Level I adjudicator denied the grievance on the basis that there was no irrefutable evidence of a 10% market decline.

The Committee found that the policy did not require irrefutable evidence of a 10% market decline. However, the Committee agreed that there was no sufficient indicator of a 10 percent market decline. The Committee also noted that due to options provided by the Relocation Directive, RCMP members cannot normally be considered as being under special pressure to sell. The Committee recommended that the grievance be denied.

The Commissioner agreed with the Committee's recommendation and denied the grievance.

---

**G-118** A member was relocated and sold his residence at a loss. The member claimed reimbursement under the Home Equity Assistance Plan. The member grieved after the Force denied reimbursement under the Plan on the ground that the 10 percent-market-decline criterion had not been satisfied. The member argued that Force has made an error in calculating market decline by using data from only the six months preceding his purchase. The member alleged that the market was rising at the time of his purchase and that the six-months-preceding approach unfairly disadvantaged him as it underestimated market prices at the time of his purchase.

The Level I adjudicator denied the grievance and found that the six-months-preceding approach was reasonable and that the 10-percent market decline was not met.

The Committee found that the Force had committed an error in process. The determination of the appropriate sampling period depends on the circumstances of each case. In the case of a rising market, the use of data from only the six months preceding the date of purchase or sale underestimates market prices as of this date. The Committee recommended that the Commissioner uphold the grievance and either reassess the member's application under the market decline criterion or, alternatively, directly decide that the 10% criterion was met based on the information already on file.

The Commissioner agreed with the Committee's recommendation. He upheld the grievance and decided that the 10% criterion was met.

### *Mortgage Default Insurance*

**G-130** A newly-engaged member purchased a residence immediately after completing his training and claimed reimbursement for the purchase of mortgage default insurance. Although he recognized that policy appeared to disallow such a claim for newly-engaged members, he argued that he had been told in a telephone conversation with Financial Services that he was eligible and had purchased the insurance as a result of that advice.

The Level I adjudicator found that the member's account of this very short telephone conversation was not convincing, especially in the face of clear written policy denying him coverage. The grievance was denied.

The Committee found that there was insufficient evidence of the provision of the advice alleged by the member. There was also no indication that the member would not have had to purchase the insurance, had he not relied on the alleged advice. The Committee recommended that the grievance be denied.

The Commissioner found that the onus was on the member to fully explain his circumstances to Financial Services; this could not have happened, given the brief duration of the telephone call. This grievance was denied.

### *Other Relocation Issues*

**G-117** After relocation, a member rented accommodations at his new post. The post was in a rural area and the member was told that the Force would acquire government-owned accommodations for which the member

---

would be eligible; this did not materialize. The member remained in the rented accommodations, but eventually, the owner retook possession and the member was forced to vacate the accommodations. There were no other accommodations to rent in the area and the member therefore purchased a residence. The member requested a waiver of the two-year limitation period to acquire a residence at the new post. The Force denied the request on the ground that it was filed after the expiration of the two-year period. The member grieved.

The Level I Adjudicator ruled that the request had to be filed within the two-year period. The grievance was therefore denied.

The Committee found that the member faced exceptional circumstances arising out of employer-created impediments. The Committee further found that the member filed his request for an extension as soon as he reasonably and possibly could. The Committee therefore recommended that his grievance be upheld.

The Commissioner agreed and granted an extension to the two-year limit.

**G-119** A member received a residency exemption for a transfer to a nearby detachment; the member was thus able to maintain his residence at the previous detachment. Afterwards, the member informed the Force that he was researching the prospect of moving to the new detachment. The Force responded that the residency exemption precluded consideration of a paid relocation. The member grieved the Force's decision. He alleged that he was not informed of

this restriction and that the restriction is not set out in the policy.

The Level I adjudicator denied the grievance, finding that if the member had concerns about the residency exemption, he should have raised them before accepting the exemption.

The Committee found that the member had no standing to present the grievance because he had, as yet, made no relocation request. The member had not set out the particular duty or personal circumstances that would be at the basis of such a request. Rather, the member had merely indicated that he was researching the prospect of relocating. The particular duty or personal circumstances would have been vital to the consideration of the grievance. The grievance could not be considered in the abstract. The Committee recommended that the grievance be denied. In additional comments, the Committee observed that, in general, a residency exemption will not necessarily preclude a paid relocation, but payment will depend on an exercise of discretion based on the particular facts of each case.

The Commissioner agreed that the member had no standing to grieve and denied the grievance. The Commissioner also apologized to the member for the delays in processing the grievance.

**G-120** After his relocation, a member without dependents was given the relocation allowance for "single" members ( $\frac{1}{24}$  annual salary). The member submitted a grievance on the grounds of discrimination, alleging that he was entitled to the same relocation allowance given to "married" members ( $\frac{1}{2}$  annual salary).



---

The Level I adjudicator denied the grievance on the basis that the member had received the same allowance given to other single members.

The Committee allowed that the Treasury Board Policy discriminates between members, but found that this discrimination is not based on unfair grounds. The Committee therefore recommended that the grievance be denied. In additional comments, the Committee noted that the Administration & Personnel Officer had originally decided not to process the grievance because of limitation periods and standing. The Committee reaffirmed that the Administration & Personnel Officer has no authority, as an administrator in the grievance process, to rule on the validity of a grievance and thus prevent a grievance from being reviewed by the Committee and, ultimately, decided upon by the Commissioner.

The Commissioner agreed and denied the grievance. He stated that the matter raised in the Committee's additional comments had been brought to the attention of the appropriate authorities.

**G-123** Nine years after having made an optional move into Force-owned accommodations, a member claimed reimbursement of the moving expenses, alleging that another member was reimbursed in the same circumstances in the previous few years.

The Level I adjudicator denied the grievance, finding that there was no operational need for the member to move into Force-owned accommodations.

The Committee found that the member had not shown entitlement to reimbursement, independently of the fact

that another member moved into Force-owned accommodations at the Force's expense. The Committee reaffirmed the principle that an error made in the past does not require the Force to keep making this mistake. As the member did not qualify within the terms of the Relocation Directive, the Committee recommended that the grievance be denied.

The Commissioner agreed with the Committee's recommendation and denied the grievance. In additional comments, the Commissioner noted that even though the reimbursement of the other member's moving expenses was not relevant to the present case, sufficient questions had been raised about its validity to require that this previous reimbursement be reviewed.

**G-126** A member was transferred and relocated from the old post to his new post. He had a child who was attending university at a third location. In accordance with policy, the member received a transfer allowance equal to  $\frac{1}{24}$  of his annual pay. He grieved, seeking  $\frac{1}{12}$  of his pay, which is the allowance for members moving with dependents; he argued that the child should be treated as a dependant for the purpose of the move given that the member was paying his child's living expenses.

The Level I adjudicator denied the grievance, finding simply that there was no error in the policy application.

The Committee found that the policy on transfer allowances should not be interpreted to provide members with compensation for costs which were not incurred as a result of the relocation. The member's costs of paying his child's living expenses were not affected by the

---

relocation as the child had remained at the third location. The Committee therefore recommended that the grievance be denied.

The Commissioner agreed with the Committee's recommendation and denied the grievance.

**G-131** A member was transferred to a new location and listed the family residence for sale at the old post. The residence was sold, but the family later decided, for reasons related to a business interest, to remain at the first post while the member would commute from the second post on weekends; the family purchased a new residence at the first post. The member applied for and received relocation reimbursement for expenses incurred as a result of these arrangements. Three years later, the member received a transfer order to a third post. The member submitted to the Financial Services and Supply Branch his transfer plans for this second transfer. It was only at this time that the Financial Services and Supply Officer learned about the accommodation arrangements surrounding the previous transfer. The Financial Services and Supply Officer informed the member that all of the relocation expenses paid for the previous transfer had to be repaid to the Force. The member grieved.

The Level I adjudicator found that since the member did not relocate his residence when he was transferred, he was not entitled to the relocation expenses he had received.

The Committee found that the member was entitled to keep most of the relocation expenses he received because these expenses had been prompted by the original transfer order and had not been

affected by the family's eventual decision to maintain a residence at the first post. The Committee therefore recommended that the grievance be upheld. The Committee did note, however, that the effective result of the arrangements was that the member had received relocation reimbursement for the move to the second post; the second post became the member's residence for the purpose of the subsequent transfer to the third post, thus serving to disallow certain of the member's claims for this last transfer.

The Commissioner had not issued his decision in this matter by 31 March 1995.

**G-132** A member was transferred from Regina to Vancouver. She chose to drive her private vehicle to the new location, afraid that the vehicle might be damaged if she shipped it. The member's spouse, who lived in Vancouver, flew to Regina in order to assist in the drive. In her Travel Expense Claim, the member claimed her spouse's airfare, explaining that the total of the travel expenses and his airfare actually cost less than shipping the vehicle. The claim for the airfare was denied on the basis that there existed no provision in the RCMP Relocation Directive to allow it. The member grieved.

The grievance was denied at Level I on the basis of time limits.

The Committee found, based on information which had not been available to the Level I adjudicator, that the grievance was in time. On the merits, the Committee found that the airfare in this case was not an expense provided for in the Treasury-Board-adopted RCMP Relocation Directive. The Committee

---

noted that, although the total expenses for driving the vehicle, including the airfare, was less costly than shipping the vehicle, the Force does not have the authority to expend funds for reasons not specifically covered in the Directive. The Committee also found that the expense should not be given consideration under the Directive's provision which allows the Commissioner to seek payment from Treasury Board for expenses not specifically covered by the Directive. The Committee found that this provision did not apply because the expense did not fall within the general limits or intent of the Directive. The Committee thus recommended that the grievance be denied.

The Commissioner had not issued his decision in this matter by 31 March 1995.

#### **vi) Access to Information: Personnel File**

**G-124** A member was refused full access to his personnel file on the basis that certain portions contained information about a third party. The member grieved, arguing that the vetted information also concerned him.

The Level I adjudicator denied the grievance, stating that if the member's concern was with excessive vetting, he had a method of redress through a complaint to the Privacy Commissioner pursuant to the *Privacy Act*.

The Committee found that even if the member could also make a complaint to the Privacy Commissioner, the *RCMP Act* gave him the right to seek relief through the grievance process. The Committee noted that the adjudicator had not reviewed the unvetted documents to

examine the validity of the member's argument and had therefore not dealt with the merits. The Committee recommended that the grievance be returned to Level I for adjudication of the merits.

The Commissioner agreed with the Committee's recommendation and returned the grievance to Level I.

#### **vii) Periodic Medical Examination**

**G-125** A member challenged the Force's right to designate a physician for the purpose of a periodic medical examination.

The Level I adjudicator denied the grievance and found that there was a general requirement of medical fitness and that the Force had a right to require that a periodic medical examination be performed by a Force-designated physician. The Level I adjudicator also questioned whether the member was aggrieved, arguing that a member cannot be aggrieved if he is prevented from exercising a right that he does not have.

The Committee disagreed with the Level I decision and found that the member was aggrieved because his personal rights were at stake. The Committee also found that the member was correct in arguing that, without statutory or contractual authority, the Force had no power to require that the member be examined by a Force-designated physician. However, contrary to the member's assertions, statutory authority had been established through a duly-promulgated Commissioner's Standing Order. The Committee recommended that the grievance be denied.

---

The Commissioner agreed with the Committee's analysis and denied the grievance.

viii) *Adoption Allowance Equivalent to the Maternity Allowance*

**G-129** A member intended to adopt a newborn child and requested payment of an allowance equivalent to the maternity allowance. The request was denied because policy does not provide for an adoption allowance. The member grieved, citing treatment contrary to the *Canadian Human Rights Act*.

Agreeing with the Level I adjudicator, the Committee found that the grievance was not valid under the *RCMP Act*. Section 31(1) of the *Act* only allows challenges to decisions made in the administration of the affairs of the Force. The member, however, was not challenging Force policy, nor the Force's interpretation and application of Treasury Board policy, but was directly challenging the establishment of pay and allowances—a Treasury Board decision. The Committee recommended that the grievance be denied. However, in extensive additional comments the Committee observed that the legality of the present policy had not yet been established and that even if it were legal, the policy appeared unfair. The Committee urged the Force to seek a Treasury Board review from both a legal and policy perspective.

The Commissioner agreed with the Committee's recommendations and denied the grievance. The Commissioner also stated that he would request Treasury Board to review the policy. He noted that even though the federal government's "freeze" legislation is still

in effect, the matter could be pursued for potential implementation when the "freeze" is over.

**B) DISCIPLINE - PART IV OF THE RCMP ACT**

i) *Disgraceful Conduct*

**D-30** An allegation of disgraceful conduct was brought against a member for having failed to declare to customs certain goods that he was importing into Canada. The member appealed the Adjudication Board's finding that the allegation had been established. The member also appealed the forfeiture of 3 days' pay and reprimand imposed by the Adjudication Board.

The Committee concluded that: the fact that the member had already paid a customs fine did not preclude his being disciplined by the Force; the member did not demonstrate that the admission of the evidence to which he objected would bring the administration of justice into disrepute; the Board did not err in determining that the member's conduct had been disgraceful and that it brought discredit on the Force. The Committee also disagreed with the member's position that the sanction was too harsh. The Committee, therefore, recommended that the appeal be denied.

The Commissioner agreed with the Committee's recommendation and denied the member's appeal.

**D-31** An allegation of disgraceful conduct was brought against a member for having failed to declare to customs certain goods that he was importing into Canada. The member appealed the



---

Adjudication Board's finding that the allegation had been established.

A first issue concerned the admissibility of photocopies of Customs documents into evidence. The Committee found that the documents were not so unreliable as to be inadmissible under the best evidence rule, given that this rule should not be strictly applied in matters before adjudication boards. A second issue concerned the Board's assessment of the witnesses' credibility. The Committee found that there was no evidence of a patently obvious error by the Board. A third issue was with the Board's finding of disgraceful conduct. The Committee found that the factors considered by the Board were sufficient and its decision was not unreasonable in light of all the circumstances. The Committee recommended that the appeal be denied.

Subsequent to the Committee's recommendation, the member withdrew the appeal. The matter was therefore not adjudicated by the Commissioner.

**D-32** Two allegations of disgraceful conduct were brought against a member: the first for having declared to customs an amount which was lower than what had been paid for a vehicle he was importing; the second for declaring a false value when applying for vehicle registration. The Adjudication Board found that the allegations were established. The member appealed.

The Committee found that there was clear and uncontested evidence to the effect that three months before it was imported, the professional car locator who sold the vehicle to the member had purchased it for more than twice the amount the appellant declared to

customs. There was also clear and cogent evidence to the effect that the bill of sale the member presented to customs was a false document. The Committee found that based on this evidence and the fact that the member did not testify, the Board did not commit a manifest error in inferring that the Appellant had declared a lower value than what he had paid. The Committee recommended that the appeal be denied.

After the Committee's recommendation, the member withdrew the appeal. The Commissioner therefore did not adjudicate the matter.

**D-34** A member was criminally charged with two counts of assault and one count of breach of an undertaking in connection with incidents involving the member's spouse. At trial, the member initially pleaded guilty and admitted the alleged facts, but during sentencing he provided explanations which amounted to a defence. Although the Crown itself pointed out the member's defence, the court nevertheless refused to let the member withdraw his guilty plea; the member was convicted and given a light sentence. The member was not represented by legal counsel. Three RCMP disciplinary allegations of disgraceful conduct were subsequently brought against the member. At the disciplinary hearing, the Appropriate Officer's case proceeded on the basis of proving that the facts underlying the three disciplinary allegations were the same as those of the three criminal convictions; the Appropriate Officer then relied upon s. 39(2)(b) of the *RCMP Regulations*, arguing that this provision made the criminal convictions conclusive in establishing disgraceful conduct. The

---

member meanwhile provided a defence on the facts and merits of the allegations.

The Adjudication Board found that s.39(2)(b) did not have the conclusive effect argued by the Appropriate Officer. It found the member's defence to be credible and dismissed the two allegations of assault. However, it found that the breach of undertaking allegation was established as it was supported by the member's own evidence. The issue of sanction was then addressed at the disciplinary hearing. The Appropriate Officer declined to provide evidence or submissions on sanction. The member, meanwhile, provided evidence and submissions and argued for a minimal sanction. The Board, nevertheless decided upon a sanction of a direction to resign.

The Appropriate Officer appealed the dismissed allegations; the member appealed the sanction.

The Committee dealt first with the Appropriate Officer's appeal. After an extensive review of the law in this area, the Committee found that criminal convictions provide *prima facie* proof of facts in subsequent non-criminal proceedings, but this proof was subject to rebuttal. Contrary to the Appropriate Officer's arguments, the Committee found that such a rebuttal did not amount to abuse of process in this case. Further, the Committee found that s.39(2)(b) did not have the effect of deeming the conduct to be established, but only of deeming the conduct to be disgraceful, if established. The Adjudication Board therefore had made no error in assessing the applicable law. Furthermore, the Adjudication Board had made no manifest error of fact in finding that the allegations of assault were not

established. The Committee recommended that the Appropriate Officer's appeal be dismissed. In dealing with the member's appeal on sanction, the Committee noted that the Appropriate Officer had put the Adjudication Board in a difficult position by declining to make submissions or provide evidence on sanction. The Adjudication Board had thereby been deprived of evidence and submissions from the party seeking sanction. The Board had nevertheless imposed a severe sanction and had taken extensive "official notice" (akin to judicial notice) of factual considerations that were not in evidence and that, in some cases, contradicted the evidence submitted by the member. The Committee found that it was doubtful if some of the Board's considerations against the member legitimately could be raised in the absence of evidence. In any case, the Board was required to inform the member of the considerations that the Board itself raised and to give the member an opportunity to respond; the Board had not done so. The Committee recommended that the member's appeal be allowed. The *RCMP Act* does not allow a rehearing solely for the issue of sanction; the appropriate remedy was a substituted sanction. The Committee recommended that a proper formal sanction, reflecting the circumstances in evidence, would be the next sanction in declining order of seriousness: a forfeiture of ten days of pay. The Committee further commented that it would be very concerned if the above Findings and Recommendations were interpreted as indicating that the Committee views spousal violence as less than an extremely serious problem. It stated that the scandalous and tragic

---

practice of turning a blind eye to such behaviour must be put behind us as a society, and that the Force's position in enforcing laws within our society gives it special responsibilities in this regard. The Committee strongly emphasized that in cases where spousal violence is established, the Force must view such conduct as extremely grave.

The Commissioner had not issued his decision in this matter by 31 March 1995.

ii) *Disgraceful Conduct and Disobeying a Lawful Order*

**D-33** Two allegations of disgraceful conduct were brought against a member for having allegedly struck two persons during an altercation outside a bar. The member, off-duty at the time of the events, also faced one allegation of making a false statement to a member superior in authority after having given a false identity to an RCMP Constable investigating the altercation. The Adjudication Board found that one of the disgraceful conduct allegations was established but that there was insufficient evidence to substantiate the second one. The Board also found the allegation of making a false statement to be established. The sanction imposed was 2½ days' forfeiture of pay and a reprimand. The member appealed, arguing that there was insufficient credible evidence on the facts of the first allegation and that the board had erred in finding that the investigating constable was superior in authority as he was of the same rank and junior in service.

The Committee found that the Board had not committed a manifest error in finding that facts of the first

allegation were established. With respect to the third allegation, the Committee found that a member can be superior in authority to another due to the official functions that the first might be carrying out, such as a *Criminal Code* investigation. The Committee therefore recommended that the appeal be denied.

The Commissioner stated that upon reviewing all the issues under appeal, he reached conclusions similar to those of the Committee and found no reason to alter the Adjudication Board's decision. The appeal was denied.









que ce dernier exerce. Le Comité recommande de rejeter l'appel. Le commissaire indique qu'après avoir examiné toutes les questions soulevées par l'appel, il en arrive à des conclusions semblables à celles du Comité. Il conclut que la décision du comité d'arbitrage ne devrait pas être modifiée et rejette l'appel.

### iii) *Conduite scandaleuse et désobéissance à un ordre légitime*

Au 31 mars 1995, le commissaire n'avait pas encore rendu sa décision dans ce dossier.

#### **D-33** Deux allégations de conduite scandaleuse sont portées contre un

membre, lui reprochant d'avoir frappé, alors qu'il n'était pas en devoir, deux personnes à l'extérieur d'un bar. Une allégation de fausse déclaration faite à un membre détenant un niveau d'autorité supérieur est portée contre lui car il s'est faussement identifié au gendarme de la GRC responsable de l'enquête sur l'altération. Le comité d'arbitrage conclut que la première allégation de conduite scandaleuse est établie mais que la preuve quant à la seconde est insuffisante. Le comité d'arbitrage conclut aussi que l'allégation quant à la fausse déclaration est établie. Une sanction comprenant un avertissement et une confiscation de solde pour une durée de 2½ jours est imposée au membre. Le membre porte la décision du comité d'arbitrage en appel, soutenant qu'il y a une preuve insuffisante quant aux faits de la première allégation et que le comité d'arbitrage a erré en concluant que le gendarme qui procédait à l'enquête lui était supérieur en autorité vu qu'il était du même grade et qu'il avait moins d'années de service que lui.

Le Comité conclut que le comité d'arbitrage n'a pas commis d'erreur manifeste dans ses conclusions de faits quant à la première allégation. Quant à la troisième allégation, le Comité conclut qu'un membre peut être supérieur à un autre en autorité à cause des fonctions officielles, telle une enquête criminelle,

discipliné. Le comité d'arbitrage avait tout de même imposé une peine sévère et avait d'office pris connaissance de plusieurs faits qui n'étaient pas en preuve et qui, dans certains cas, contredisaient la preuve présentée par le membre. Le Comité conclut qu'il est douteux que certaines considérations du comité d'arbitrage aient pu valablement faire l'objet de connaissance d'office (provenant de l'expertise de ses membres). Même en supposant que le comité d'arbitrage pouvait s'appuyer sur de telles considérations, il devait en aviser le membre pour lui donner l'opportunité d'y répondre, ce qui n'a pas été fait. Le Comité recommande d'écouter l'appel du membre. La Loi *sur la GRC* ne permet pas la tenue d'une nouvelle audition pour traiter uniquement de la question de la peine; la solution consiste en une substitution de la peine. Le Comité recommande que, compte tenu des circonstances établies par la preuve, la peine appropriée, par ordre décroissant de gravité des peines, est la confiscation de la solde pour une période de 10 jours. Le Comité insiste sur le fait qu'il ne faut pas comprendre de ses conclusions et recommandations qu'il ne considère pas la violence conjugale comme étant un problème extrêmement sérieux. Le Comité est, au contraire, d'avis que de fermer les yeux sur de tels comportements constitue une pratique dramatique et révoque que nous devrions mettre de côté comme société. La GRC, de par son rôle de gardien de la Loi, se voit à cet égard attribuer un devoir particulier. Le Comité insiste fermement sur le fait que la GRC se doit de considérer la violence conjugale comme étant très grave.

membre, quant à lui, présente une preuve et des arguments et réclame une peine minimale. Le comité d'arbitrage ordonne néanmoins au membre de démissionner.

L'officier compétent porte en appel la décision de rejeter les deux allégations portant sur les voies de faits; le membre en appelle de la sanction. Le Comité traite premièrement de l'appel de l'officier compétent. Après une étude exhaustive du droit dans ce domaine, le Comité conclut qu'une condamnation criminelle peut constituer une preuve prima facie des faits, dans des cas de poursuites judiciaires de nature non criminelle, mais que cette preuve peut être réfutée. Contrairement aux prétentions de l'officier compétent, le Comité conclut que dans ce cas-ci, une telle réfutation n'équivaut pas à un abus de procédures. En plus, le Comité conclut que l'article 39(2)(b) n'a pas pour objet d'établir la conduite en question mais bien de faire en sorte que cette conduite, une fois démontrée, soit qualifiée de scandaleuse. Le comité d'arbitrage n'a donc pas erré dans son examen du droit applicable. De plus, le comité d'arbitrage n'a pas commis d'erreur manifeste quant aux faits lorsqu'il conclut que les allégations portant sur les voies de faits ne sont pas établies. Le Comité recommande le rejet de l'appel de l'officier compétent. En traitant de l'appel du membre sur la peine, le Comité fait remarquer que l'officier compétent en refusant de présenter une preuve ou des arguments quant à la peine, a placé le comité d'arbitrage dans une position difficile. Par ce refus, le comité d'arbitrage a été privé de la preuve et des arguments de la partie réclamant que le membre soit



**D-34** Un membre est accusé au niveau criminel sous deux chefs de voies de faits et sous un chef de bris d'engagement en rapport à des incidents impliquant sa conjointe. Au procès, le membre plaide coupable et admet les faits reprochés. Toutefois, les explications fournies par le

membre lors de l'audition sur sentence, représentent une défense valable. Bien que la Couronne elle-même ait soulevé cette défense, le juge a refusé au membre de retirer son plaidoyer de culpabilité. Le membre est condamné et se fait

imposer une peine légère. Le membre n'était pas représenté par avocat. Trois allégations de conduite scandaleuse selon le Code de déontologie de la GRC sont

ensuite portées contre le membre. À l'audition disciplinaire, l'officier compétent fait valoir que les faits rapportés dans les allégations et dans les trois condamnations criminelles sont les

mêmes; l'officier compétent invoque ensuite l'article 39(2)(b) du *Règlement de la GRC*, soutenant qu'en vertu de cette disposition, une condamnation criminelle est une preuve concluante d'une conduite scandaleuse. Le membre, quant à lui, présente un défense sur les faits et sur le

fond des allégations. Le comité d'arbitrage est d'avis que l'article 39(2)(b) n'a pas l'effet concluant que lui attribue l'officier compétent. Le comité d'arbitrage conclut que la défense du membre est crédible et rejette les deux allégations de voies de fait. Par contre, l'allégation portant sur le bris d'engagement est retenue vu qu'elle est corroborée par la preuve soumise par le membre. Le comité d'arbitrage traite ensuite de la peine à imposer au membre. L'officier compétent refuse de présenter une preuve ou des arguments quant à la peine. Le

compte tenu de toutes les circonstances, le Comité recommande de rejeter l'appel.

Suites aux recommandations du Comité, l'appel est retiré. Par

conséquent, aucune décision ne fut rendue par le commissaire dans cette

affaire.

## **D-32 Deux allégations de conduite**

scandaleuses sont portées contre un membre : la première, pour avoir déclaré à la douane un montant inférieur à celui payé pour un véhicule importé; la deuxième, pour avoir déclaré une fausse valeur lors de l'immatriculation du véhicule. Le comité d'arbitrage conclut que les allégations sont bien fondées. Le membre en appelle de la décision.

Le Comité conclut qu'une preuve claire et incontestée démontre que, trois mois précédant l'importation du véhicule, le préposé à la location automobile duquel le membre a acheté le véhicule, l'avait lui-même acheté pour plus de deux fois le prix déclaré par le membre. La preuve démontre aussi que le reçu présenté par le membre à l'appui de sa déclaration à la douane était un faux document. Considérant ces éléments et le fait que le membre n'a pas témoigné,

le Comité conclut que le comité d'arbitrage n'a pas commis d'erreur manifeste en décidant que le membre avait déclaré un montant inférieur à celui qu'il avait payé. Le Comité

recommande de rejeter l'appel. Suite aux recommandations du

Comité, l'appel est retiré. Par

conséquent, aucune décision n'a été rendue par le commissaire

dans cette affaire.

disciplinaire; le membre n'a pas démontré que l'admission de certains éléments de preuve auxquels il s'était objecté constitue une entrave à l'administration de la justice; le comité d'arbitrage n'a pas erré en décidant que la conduite du membre a été scandaleuse, jetant le discrédit sur la GRC. Le Comité conclut également que la sanction imposée n'est pas trop sévère. Le Comité recommande de rejeter l'appel. Le commissaire suscrit aux recommandations du Comité et rejette l'appel du membre.

**D-31** Une allégation de conduite scandaleuse est portée contre un membre pour avoir négligé de déclarer à la douane certains biens importés au Canada. Le membre en appelle de la décision du comité d'arbitrage, laquelle reconnaît cette allégation comme étant bien fondée.

Une première question traite de l'admissibilité en preuve de photocopies de documents douaniers. Le Comité conclut que les documents sont suffisamment fiables pour être

admissibles en vertu de la règle de la meilleure preuve, compte tenu du fait que cette règle ne doit pas être

sévérement appliquée dans le contexte d'un comité d'arbitrage. Une deuxième question traite de l'évaluation de la crédibilité des témoins par le comité d'arbitrage. Le Comité conclut qu'il n'y a pas eu d'erreur manifeste de la part du comité d'arbitrage. Une troisième

question porte sur la reconnaissance par le comité d'arbitrage, de la conduite scandaleuse. Le Comité est d'avis que le comité d'arbitrage a procédé à une étude suffisante des éléments au dossier et que sa décision n'est pas déraisonnable,

gestion des affaires de la GRC. La membre ne conteste toutefois pas la politique de la GRC ni l'interprétation par la GRC d'une politique du Conseil du Trésor. Elle conteste plutôt une décision du Conseil du Trésor concernant la détermination de la solde et des indemnités. Le Comité recommande le rejet du grief. Cependant, le Comité fait remarquer qu'il reste à revoir du point de vue juridique cette politique qui semble inéquitable. Le Comité conseille fortement à la GRC de demander au Conseil du Trésor de revoir et mettre au point sa politique à ce sujet.

**B) DISCIPLINE - PARTIE IV DE LA LOI SUR LA GRC**

**i) Conduite scandaleuse**

**D-30** Une allégation de conduite scandaleuse est portée contre un membre pour avoir négligé de déclarer à la douane certains biens importés des États-Unis au Canada. Le membre en appelle de la décision du comité d'arbitrage, laquelle reconnaît cette allégation comme étant bien fondée. Il en appelle également de la sanction imposée par ce même comité, laquelle consiste en un avertissement et une confiscation de solde pour une période de trois jours.

Les conclusions du Comité sont les suivantes: le fait pour le membre de payer une amende douanière n'empêchait pas la GRC de lui imposer une mesure

## vi) Accès à l'information : dossier du personnel

**G-124** La GRC refuse à un membre le plein accès à son dossier du personnel car l'on y retrouve à certains endroits des commentaires et renseignements concernant une tierce partie. Le membre dépose un grief et soutient que les renseignements auxquels on lui refuse l'accès le concernent.

L'arbitre de premier niveau rejette le grief et allègue que si le membre est insatisfait, il peut avoir recours à la procédure prévue par la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, notamment par voie d'une plainte au Commissaire à la protection de la vie privée.

Le Comité conclut que même si le membre peut déposer une plainte au Commissaire à la protection de la vie privée, il a aussi le droit de recourir au processus de grief en vertu de la *Loi sur la GRC*. Le Comité remarque que l'arbitre n'a pas examiné les documents originaux pour évaluer l'argument du membre et n'a donc pas traité du fond du litige. Le Comité recommande donc que le grief soit retourné au premier niveau pour une décision sur le fond. Le commissaire souscrit à la recommandation du Comité et ordonne que le grief soit retourné au premier niveau.

## vii) Examen médical périodique

**G-125** Un membre conteste le droit de la GRC de désigner un médecin pour effectuer un examen médical périodique. L'arbitre de premier niveau rejette le grief et conclut que la GRC exige que ses membres soient en bonne condition

physique et qu'elle est par conséquent en droit d'exiger un examen médical

périodique par un médecin qu'elle désigne. L'arbitre de premier niveau s'interroge quant à l'existence d'un "intérêt suffisant", soulignant que le fait de refuser au requérant l'exercice d'un droit incisant ne lui donne pas un intérêt suffisant pour présenter un grief. Le Comité ne partage pas cet avis et conclut que le membre a un intérêt suffisant pour présenter un grief car ses droits personnels sont en jeu. Le Comité conclut également que le membre a raison de dire que la GRC n'est pas en droit d'exiger qu'un membre soit examiné par un médecin qu'elle désigne à moins d'y être juridiquement habilitée. Or, une consigne du commissaire d'incident promulguée donne à la GRC ce pouvoir juridique.

Le Comité recommande de rejeter le grief. Le commissaire accepte la recommandation du Comité et rejette le grief.

## viii) Indemnité d'adoption équivalente à l'indemnité de maternité

**G-129** Une membre veut adopter un nouveau-né et demande le paiement d'une indemnité équivalente à l'indemnité de maternité. Sa demande est refusée parce que la politique ne prévoit aucune indemnité pour un cas d'adoption. La membre dépose un grief et soutient que la GRC a enfreint la *Loi canadienne sur les Droits de la Personne*. Tout comme l'arbitre de premier niveau, le Comité conclut que le grief n'est pas valide selon la *Loi sur la GRC*. L'article 31(1) permet seulement de contester des décisions concernant la

L'arbitre de premier niveau conclut que le membre n'avait pas droit au

remboursement des dépenses de

réinstallation puisqu'il n'y a pas eu de changement officiel de lieu de sa

résidence suite à sa mutation.

Le Comité conclut que le membre a

droit à la majeure partie du montant reçu

en remboursement des dépenses de

réinstallation car ces dépenses ont été

engagées suite au premier ordre de

mutation et n'ont pas été touchées par la

décision éventuelle de la famille de

demeurer au premier lieu d'affectation.

Le Comité recommande d'accueillir le

grief. Le Comité constate que le

membre a eu droit au remboursement des

dépenses de réinstallation lors de sa

mutation au second lieu d'affectation.

Par conséquent, le second lieu

d'affectation est considéré comme étant

la résidence du membre aux fins de la

mutation subséquente au troisième lieu

d'affectation, ce qui enlève au membre le

droit à certains remboursements réclamés

pour cette dernière mutation.

Au 31 mars 1995, le commissaire

n'avait pas encore fait connaître sa

décision dans ce dossier.

## G-132

Une membre est mutée de

Regina à Vancouver. Elle choisit de

conduire son véhicule au nouveau lieu,

inquiète que le véhicule pourrait être

endommagé si elle le faisait transporter.

Son conjoint qui habite Vancouver, se

rend par avion à Regina pour l'aider à

conduire son véhicule. Dans sa demande

de remboursement de frais de voyage, la

membre demande le remboursement du

billet d'avion de son conjoint et du

que le total de ses frais de voyage et du

billet d'avion de son conjoint est

inférieur au montant qu'aurait coûté le

décision dans ce dossier.

n'avait pas encore fait connaître sa

Au 31 mars 1995, le commissaire

rejeter le grief.

générales. Le Comité recommande de

dépasse l'objet et les restrictions

prévues dans la Directive et qu'elle en

conclut que la dépense engagée n'est pas

non prévue par la Directive. Le Comité

Trésor le remboursement d'une dépense

commissaire demander au Conseil du

disposition de la Directive permettant au

s'agit pas ici d'un cas visé par la

Le Comité est également d'avis qu'il ne

expressément permis par la Directive.

de rembourser des frais qui ne sont pas

du véhicule, la GRC n'a pas le pouvoir

conjoint est inférieur au coût du transport

de la membre et du billet d'avion de son

que même si le total des frais de voyage

du Trésor. Le Comité fait remarquer

la Réinstallation adoptée par le Conseil

permise par la Directive de la GRC sur

ci, n'est pas une dépense expressément

conclut que le billet d'avion, dans ce cas-

des délais. Quant au fond, le Comité

que le grief a été présenté à l'intérieur

décision, le Comité, pour sa part, conclut

connus de l'arbitre au moment de sa

À la lumière de données non

présentation.

Le grief sur la base des délais de

L'arbitre de premier niveau rejette

dépense. La membre dépose un grief.

la Réinstallation ne permet une telle

disposition de la Directive de la GRC sur

conjoint lui est refusé au motif qu'aucune

remboursement du billet d'avion de son

transport du véhicule. Le



L'arbitre de premier niveau rejette le grief et conclut que le déménagement du membre dans un logement de la GRC, n'était pas justifié par un besoin opérationnel.

Le Comité conclut que le membre n'a pas démontré qu'il avait droit au remboursement, indépendamment du fait qu'un autre membre ait aménagé dans un logement de la GRC aux frais de la GRC. Le Comité réaffirme le principe voulant que la GRC ne soit pas tenue de répéter une erreur commise par le passé. Le Comité recommande de rejeter le grief puisque le membre ne rencontre pas les critères prévus par la Directive sur la réinstallation.

Le commissaire accepte la recommandation du Comité et rejette le grief. À titre de commentaire, le commissaire se prononce à l'effet qu'il y a lieu de réviser le cas de remboursement impliquant l'autre membre, bien qu'il s'agisse d'un cas distinct du présent dossier, puisque la validité de ce remboursement antérieur a été mise en doute.

**G-126** Suite à une mutation, un membre est réinstallé à un nouveau lieu d'affectation. Son enfant fréquente l'université à un troisième lieu. Comme le veut la politique, le membre reçoit une indemnité de mutation égale à  $\frac{3}{4}$  de son salaire annuel. Le membre présente un grief et demande une indemnité égale à  $\frac{1}{2}$  de son salaire, soit l'indemnité pour les membres se réinstallant avec personnes à charge. Il allègue que son enfant doit être considéré comme une personne à charge puisqu'il paie ses frais de subsistance.

L'arbitre de premier niveau rejette le grief et conclut que la politique a été correctement appliquée.

Le Comité conclut que la politique sur les indemnités de mutation ne doit pas être interprétée de façon à indemniser les membres pour des coûts non reliés à une réinstallation. Les frais de subsistance de l'enfant ne sont pas touchés par la réinstallation puisque que le domicile de l'enfant n'a pas changé. Le Comité recommande de rejeter le grief.

Le commissaire accepte la recommandation du Comité et rejette le grief.

**G-131** Un membre est muté et met en vente la résidence familiale située à son ancien lieu d'affectation. Après avoir vendu la résidence, la famille décide, pour raison d'affaires, de rester au premier lieu d'affectation, le membre choisissant de faire la navette entre les deux endroits la fin de semaine. Une nouvelle résidence est achetée au premier lieu d'affectation et le membre est remboursé pour les dépenses engagées. Trois ans plus tard, le membre reçoit un ordre de mutation à un troisième lieu. Il fait part au Service divisionnaire de l'Intendance de ses préparatifs en vue de cette mutation.

Ce n'est qu'à ce moment que le Service divisionnaire de l'Intendance prend connaissance des circonstances entourant la précédente mutation du membre. Le Service divisionnaire de l'Intendance informe le requérant qu'il doit rembourser à la GRC tout le montant reçu pour les dépenses de réinstallation engagées lors de la première mutation. Le membre soumet un grief.

la possibilité d'aménager au nouveau lieu d'affectation. La GRC lui répond qu'une exemption de résidence empêche de recourir à une réinstallation payée. Le membre présente un grief, alléguant qu'il n'a pas été informé de cette restriction et que celle-ci n'est d'ailleurs pas prévue par la politique.

L'arbitre de premier niveau rejette le grief et conclut que le membre aurait dû s'informer de la portée de l'exemption de résidence avant de l'accepter.

Le Comité conclut que le membre n'a pas l'intérêt requis pour présenter un grief car il n'a pas encore subi de préjudice. Le membre n'a présenté aucune demande de réinstallation et il n'a pas précisé les circonstances opérationnelles ou personnelles sur lesquelles repose sa demande. Il a simplement dit qu'il étudiait la possibilité de déménager. Les circonstances opérationnelles ou personnelles sont des éléments essentiels à considérer dans cette affaire. Le grief ne peut être considéré dans l'abstrait. Le Comité recommande de rejeter le grief. À titre de commentaire, le Comité précise qu'en général, une exemption de résidence n'écarte pas nécessairement une réinstallation payée mais que le paiement dépend d'une décision discrétionnaire basée sur les faits de chaque dossier.

Le commissaire partage l'avis du Comité à l'effet que le membre n'a pas l'intérêt nécessaire pour présenter un grief et, par conséquent, il rejette le grief. Le commissaire présente aussi des excuses au membre pour les délais encourus dans le traitement de son grief.

## G-120 Suite à sa réinstallation, un

membre sans personne à charge reçoit l'indemnité de réinstallation pour

membre "seul" ( $\frac{1}{2}$  salaire annuel). Dans un grief, le membre prétend faire l'objet de discrimination et réclame le droit à l'indemnité pour membre "marité" ( $\frac{1}{2}$  salaire annuel).

L'arbitre de premier niveau rejette le grief et conclut que le membre a reçu la même indemnité que celle donnée aux autres membres sans personne à charge. Le Comité reconnaît que la politique du Conseil du Trésor est discriminatoire à l'égard de certains membres, mais souligne toutefois que cette discrimination n'est pas issue de considérations injustes. Le Comité recommande de rejeter le grief. À titre de commentaire, le Comité note que l'officier de l'Administration et du Personnel a décidé de ne pas traiter le grief pour cause de délai et de qualité pour agir. Le Comité réaffirme que l'officier responsable de l'Administration et du Personnel n'a aucun pouvoir, à titre d'administrateur du processus de griefs, de décider de la validité d'un grief et, par conséquent, d'empêcher un grief d'être examiné par le Comité et de faire l'objet d'une décision du commissaire. Le commissaire accepte la recommandation du Comité et rejette le grief. Il ajoute qu'il portera la question soulevée dans les commentaires additionnels du Comité à l'attention des autorités compétentes.

## G-123 Un membre demande le

remboursement de ses frais de déménagement, neuf ans après avoir aménagé de son plein gré dans un logement de la GRC. Il invoque qu'un autre membre a été remboursé dans des circonstances semblables au cours des dernières années.

**G-130** Un membre récemment embauché achète une résidence immédiatement après avoir complété sa formation et demande le remboursement des coûts d'une assurance en cas de défaut de remboursement hypothécaire. Bien qu'il reconnaisse que la politique ne semble pas permettre un tel remboursement pour un membre récemment embauché, il affirme qu'il a souscrit à cette assurance après avoir été informé par le Service divisionnaire de l'Intendance, lors d'une conversation téléphonique, qu'il y était admissible. L'arbitre de premier niveau rejette le grief au motif que le compte-rendu donné par le membre de sa brève conversation téléphonique avec le Service divisionnaire de l'Intendance ne l'a pas convaincu et que, qui plus est, il existe une politique claire et précise à l'effet qu'il n'a pas droit à un tel remboursement.

Le Comité conclut qu'il y a insuffisance de preuve quant au conseil que le membre prétend avoir reçu lors de la conversation téléphonique. De plus, le Comité conclut qu'il ne fut pas démontré que le membre n'aurait pas souscrit à cette assurance s'il ne s'était pas fié au prétendu conseil. Le Comité recommande de rejeter le grief.

Le Comité conclut qu'il incombat au membre de bien renseigner le Service divisionnaire de l'Intendance sur sa situation et que cela n'a pu être fait durant une si brève conversation téléphonique. Le commissaire rejette le grief.

**G-117** Un membre est réinstallé et loue un logement au nouveau lieu d'affectation dans une région rurale. On informe le membre du fait que la GRC projette d'acquérir des logements appartenant au gouvernement et qu'il pourra occuper un de ces logements. Ce projet ne s'étant pas concrétisé, le membre a continué d'occuper son logement jusqu'au moment où le propriétaire, décidant d'en reprendre la possession, l'obligea à quitter les lieux. Faute de disponibilité de logements à louer disponibles dans la région, le membre fait l'achat d'une résidence. Le membre demande une prolongation du délai de deux ans pour acquérir une résidence au nouveau lieu d'affectation. La GRC refuse au motif que la demande du membre a été présentée après l'expiration du délai. Le membre présente un grief.

L'arbitre de premier niveau soutient que la demande du membre aurait dû être présentée à l'intérieur du délai de deux ans et rejette le grief.

Le Comité est d'avis que le membre a connu des circonstances exceptionnelles reliées à des problèmes occasionnés par l'employeur. Le Comité conclut aussi que le membre a présenté sa demande de prolongation dès qu'il lui fut possible de le faire. Le Comité recommande d'accueillir le grief.

Le commissaire est d'accord et proroge le délai.

**G-119** Un membre bénéficie d'une "exemption de résidence" lors de sa mutation à un détachement voisin, ce qui lui permet de conserver sa résidence à son ancien lieu d'affectation. Plus tard, le membre informe la GRC qu'il étudie

nombreux griefs similaires soumis par les membres de cette même division.

v) *Politique relative à la réinstallation*

*Remboursement des pertes immobilières*

**G-114** Un membre est muté et vend sa

résidence à perte. Il demande un remboursement en vertu du Plan garanti

de remboursement de pertes immobilières. La GRC refuse le

remboursement au motif que le critère de la baisse des prix du marché immobilier

d'au moins 10 p. 100 n'est pas satisfait. Le membre dépose un grief et allègue

qu'il a dû vendre sa résidence sous

pression. L'arbitre de premier niveau rejette le grief au motif qu'il n'y a pas de

preuve absolue au dossier d'une baisse de 10 p. 100 des prix du marché

immobilier. Le Comité conclut que la politique

n'exige pas la preuve absolue d'une baisse de 10% des prix du marché. Le

Comité est toutefois d'avis qu'il n'y a pas ici présence d'indice suffisant

établissant une baisse d'au moins 10 p. 100 dans les prix du marché. Le

Comité souligne aussi que, compte tenu des options prévues par la Directive sur

la réinstallation, les membres de la GRC ne peuvent normalement être considérés

comme étant sous pression pour vendre leur résidence. Le Comité recommande

donc le rejet du grief. Le commissaire accepte la

recommandation du Comité et rejette le grief.

**G-118** Un membre est muté et vend sa

résidence à perte. Le membre demande un remboursement en vertu du Plan

garanti de remboursement des pertes immobilières. La GRC refuse le

remboursement au motif que le critère de la baisse des prix du marché immobilier

d'au moins 10 p. 100 n'est pas satisfait. Le membre présente un grief et allègue

que la GRC a erré en utilisant seulement des données des six mois précédant

l'achat de la résidence pour estimer le prix du marché. Le membre argumente

que le marché était à la hausse lors de cette période et que les données de la

GRC sous-estiment les prix du marché lors de l'achat.

L'arbitre de premier niveau rejette le grief et conclut qu'il est acceptable

d'utiliser des données obtenues durant la période de six mois précédant l'achat et

que, par conséquent, la baisse de 10 p. 100 des prix du marché immobilier n'a

pas été établie. Le Comité conclut que la GRC a

commis une erreur de procédure. Le choix d'une période d'échantillonnage

représentative varie selon les circonstances propres à chaque cas.

L'utilisation, dans un marché en pleine croissance, de données obtenues durant la

seule période de six mois précédant l'achat ou la vente, sous-estime les prix

du marché à cette date. Le Comité recommande au commissaire d'accueillir

le grief et de, soit déclarer que le membre a répondu au critère de baisse

de 10 p. 100, ou ordonner que la demande du membre soit réévaluée en

vertu du critère de la baisse des prix du marché.

Le commissaire accepte la recommandation du Comité. Il décide

que le critère de baisse de 10 p. 100 a été respecté et accueille le grief.



était le gardien ne saurait constituer un geste posé au service de la GRC. Le Comité conclut que les gestes du membre sont de nature personnelle et ne sont pas reliés à l'exécution de tâches au service de la GRC. Le membre n'a pas agi dans le cadre de ses fonctions et n'a donc pas droit aux services juridiques aux frais de l'État. Le Comité recommande de rejeter le grief.

Le commissaire souscrit à la recommandation du Comité et rejette le grief.

**(iv) *Interprétation de la politique sur les voyages s'appliquant à la GRC***

**G-128** Un membre réclame des frais de repas pris pendant l'exercice de ses fonctions de surveillance. Le remboursement lui est refusé en vertu de la politique divisionnaire. Le membre soumet un grief et allègue que la réclamation des frais de repas est justifiée en vertu de la politique du Conseil du Trésor sur les voyages et qu'il lui a été impossible, en raison de la nature même de ses fonctions de surveillance, de planifier ses repas. Ce grief en est un parmi plusieurs soumis par des membres de cette même division concernant la politique applicable sur les voyages et son interprétation. L'arbitre de premier niveau rejette le grief et conclut que la politique divisionnaire est conforme à la politique nationale de la GRC et à la politique du Conseil du Trésor.

Le Comité conclut que l'analyse faite dans le dossier G-86 s'applique au présent cas : la politique divisionnaire sur laquelle s'appuie le refus ne respecte pas la politique applicable du Conseil du Trésor. Cependant, à la différence de G-

86, le Comité ne recommande pas le renvoi de la demande au niveau administratif pour être traitée conformément à la politique applicable. La GRC sait déjà qu'elle doit appliquer la politique du Conseil du Trésor pour ces demandes et le litige porte plutôt sur l'interprétation des exceptions prévues à la politique. Le Comité rejette l'interprétation stricte donnée à l'exception visant "les déplacements dans le cadre d'une patrouille". Le Comité conclut que le lieu de travail ("worksite") est le lieu d'affectation habituel où le membre se présente chaque jour pour accomplir son travail; les membres ne sont pas considérés comme étant à leur lieu de travail lorsqu'ils sont "sur la route" pour effectuer des fonctions de surveillance; dans de telles situations, les membres ont droit au remboursement des repas si leurs fonctions les empêchent de prendre leur repas aux heures habituelles et les obligent à acheter leur repas alors qu'ils sont "sur la route". Le Comité recommande que le grief soit accueilli et que, sous réserve d'une vérification administrative des frais de repas, le membre soit remboursé.

Le commissaire reconnaît le lieu de travail comme étant le lieu d'affectation habituel du membre et est d'avis que ce dernier a droit au remboursement si ses fonctions ne lui permettent pas de prendre des repas aux heures habituelles et l'obligent à s'acheter un repas alors qu'il est "sur la route". Le commissaire accueille le grief et ordonne que, sous réserve d'une vérification administrative des frais de repas, le membre soit remboursé.

Le commissaire reconnaît le lieu de travail comme étant le lieu d'affectation habituel du membre et est d'avis que ce dernier a droit au remboursement si ses fonctions ne lui permettent pas de prendre des repas aux heures habituelles et l'obligent à s'acheter un repas alors qu'il est "sur la route". Le commissaire accueille le grief et ordonne que, sous réserve d'une vérification administrative des frais de repas, le membre soit remboursé.

Le Comité espère que ce grief servira de précédent pour la résolution de

suite à des paroles sévères proférées par son supérieur à son endroit alors qu'ils étaient en présence ou à portée de voix d'autres personnes.

L'arbitre de premier niveau rejette le grief et conclut que le superviseur a simplement donné au membre des "directives précises et énergiques", précisant que la GRC a le droit de diriger ses membres dans l'exécution des tâches.

Le Comité est d'avis que la preuve soumise est insuffisante pour conclure au harcèlement. Toutefois, le Comité souligne qu'il s'agit ici d'un cas limite. Le Comité souligne que la société change et que même si l'échange de paroles brusques a déjà été une pratique courante au sein de la GRC, cette pratique est chose du passé.

Le commissaire reconnaît que la preuve est insuffisante pour conclure au harcèlement et rejette le grief. Par ailleurs, il souligne que les superviseurs se doivent de créer, pour leurs subalternes, un milieu de travail axé sur le professionnalisme et que, de leur côté, les subalternes se doivent de remplir leurs fonctions et de répondre aux demandes de la direction dans un esprit de respect mutuel.

#### iiii) *Services juridiques aux frais de l'État*

**G-116** Un membre pratique la chasse au canard alors qu'il est en congé. Il est accusé d'entrave à la Loi sur la convention concernant les oiseaux migrateurs. Les membres de la GRC sont considérés comme des gardes-chasse aux fins de cette loi. Le membre est donc accusé en vertu d'une disposition concernant les gardes-chasse, laquelle

disposition prévoit pour ces derniers, une peine plus sévère lorsqu'ils enfreignent la loi. Le membre réclame des services juridiques aux frais de l'État et la GRC lui refuse. Il dépose un grief dans lequel il soutient qu'il a agi dans le cadre de ses fonctions tel qu'en fait foi l'accusation portée contre lui en tant que garde-chasse.

L'arbitre de premier niveau rejette le grief et conclut que le membre n'a pas agi dans le cadre de ses fonctions et que ses actes n'ont pas été posés au nom ou au service de la GRC. Le Comité conclut que le membre, bien qu'il soit accusé en sa qualité de garde-chasse, n'a pas, comme le prévoit la politique du Conseil du Trésor, agi dans le cadre de ses fonctions puisque les actes posés ne sont pas reliés à l'exécution de tâches au service de la GRC. Il n'a donc pas droit aux services juridiques aux frais de l'État. Le Comité explique que ce sont les gestes ayant porté à l'accusation qui doivent être examinés et non le libellé de l'accusation. Le Comité recommande de rejeter le grief. Souscrivant aux recommandations du Comité, le commissaire rejette le grief.

**G-122** Un membre est accusé d'infractions criminelles suite à l'enlèvement de pièces à conviction, en l'occurrence de la drogue, d'une voiture dont il est le gardien. Il présente un grief à l'encontre du refus de la GRC de lui accorder pour sa défense des services juridiques aux frais de l'État. L'arbitre de premier niveau rejette le grief et conclut que le fait pour le membre de s'approprier des pièces à conviction provenant de la voiture dont il

ne fut pas présenté par le membre à l'intérieur du délai statuaire.

Le Comité conclut que la soumission d'un formulaire de

présentation des griefs indiquant la

décision portée en grief, la date à

laquelle le membre en a eu connaissance

et la réparation recherchée, constitue en

soi la présentation d'un grief au sens de

la *Loi sur la GRC*. Le délai statuaire en

vertu de la loi s'applique seulement à la

présentation d'un grief et non à la

présentation de l'argumentation à l'appui

du grief. Le membre a déposé son grief

à l'intérieur du délai statuaire au

premier niveau. Le Comité recommande

le renvoi du grief à l'arbitre de premier

niveau afin qu'une décision soit rendue

sur le fond de l'affaire.

Le commissaire souscrit à la

recommandation du Comité et ordonne

que le grief soit renvoyé au premier

niveau.

## G-127 Un gendarme spécial est promu

gendarme par l'entremise du cours de

conversion des gendarmes spéciaux.

Après plusieurs essais, le membre est

jugé incapable de remplir efficacement

les fonctions de gendarme. Un avis de

renvoi pour incapacité mentale est

signifié au membre. Le membre soumet

un grief à l'encontre de l'avis de renvoi

et invoque la présence d'erreurs dans la

procédure du conseil médical, et le

manque d'expertise en santé mentale

chez certains membres du conseil

médical, il souligne, de plus, le fait que

la décision du conseil médical ne réfère

pas à l'état de santé mentale du membre.

L'arbitre de premier niveau rejette

le grief et conclut que la procédure

applicable à un renvoi pour raisons

médicales a été suivie correctement.

Le Comité est d'avis que le rapport

soumis par le conseil médical est

inadéquat car il ne contient aucune étude,

ni analyse de la condition médicale du

membre. L'officier compétent n'est pas

en mesure de prendre une décision

éclairée sur une question de renvoi pour

raisons médicales lorsque le rapport

soumis par le conseil médical n'est pas

adéquat. Le Comité souligne également

les lacunes suivantes : le médecin-chef a

agi à titre de président du conseil

médical malgré qu'il eut été déjà

impliqué dans cette affaire; aussi, un

autre membre du conseil a avoué ne pas

avoir la compétence requise lorsqu'il

s'agit d'évaluer l'état de santé mentale.

Le Comité recommande d'accueillir le

grief et d'annuler l'avis de renvoi. De

plus, le Comité apprécie la situation

particulière du membre, notamment le

fait qu'il peut, semble-t-il, exécuter des

travaux légers. Le Comité recommande

de ne pas convoquer immédiatement un

nouveau conseil médical et suggère que

des efforts supplémentaires soient faits

afin de trouver un poste qui conviendrait

au membre.

Le commissaire accueille le grief et

conclut qu'il y a eu des erreurs dans la

procédure du conseil médical. Le

commissaire n'est toutefois pas d'accord

avec la deuxième recommandation du

Comité et ordonne la tenue d'un nouveau

conseil. Il ordonne cependant que la

politique concernant les conseils

médicaux soit modifiée avant la tenue

d'un nouveau conseil afin d'empêcher

que de telles erreurs ne se reproduisent.

## iii) *Harèlement au travail*

### G-121 Dans son grief, un membre

soutient dans un grief avoir été harcelé

## PARTENARIAT

Le secteur privé et d'autres agences gouvernementales assurent déjà pour le

Comité, en totalité ou en partie,

l'exécution de plusieurs activités ou

éléments de programme. Par exemple,

au lieu de créer sa propre expertise et de

recruter ses propres ressources dans le

secteur de l'informatique, le Comité a

retenu, dans ce domaine, les services

d'un cabinet privé auquel il a recours

selon ses besoins seulement. Il a conclu

une entente du même genre avec un

bibliothécaire qui vient une fois par

semaine afin de fournir au Comité des

services liés à la bibliothèque. En outre,

il utilise les services d'autres partenaires

comme la Commission des plaintes du

public et le Secréariat du Solliciteur

général, pour ce qui est de la prestation

d'autres types de services qui devraient

par ailleurs être obtenus à même les

ressources du Comité.

Lorsqu'il a besoin d'autres types de

services plus spécialisés, le Comité

examine toujours d'autres solutions, par

exemple la conclusion d'un contrat avec

le secteur privé ou l'obtention de services

d'un autre ministère, plutôt que de créer

sa propre expertise dans ces domaines.

## LES RELATIONS AVEC LA GRC

Les relations entre le Comité et la GRC

Le

commissaire et ses sous-commissaires et

commissaires adjoints ont, à maintes

reprises, rencontré la présidente

intérimaire. Des réunions régulières ont

aussi eu lieu entre elle et le personnel du

Comité, et des représentants des

membres et de l'Administration centrale,

en particulier, des représentants de la

Sous-direction des Affaires internes et de la Section des Examens externes et des appels. Ces rencontres ont donné lieu à des discussions franches et fructueuses.

Le Comité aimerait en profiter pour souligner le haut niveau de professionnalisme et d'habileté démontré par les

membres, les représentants

divisionnaires, ainsi que les membres de

comités consultatifs sur les griefs et de

comités d'arbitrage dans la préparation et

la présentation de cas renvoyés au

Comité. Le travail qu'ils ont accompli

est d'autant plus remarquable du fait que

la plupart d'entre eux n'ont reçu aucune

formation en droit.

## DOSSIERS

Comme en témoignent les dossiers

sujavants examinés par le Comité en

1994-1995, les questions dont le Comité

a été saisi sont très variées. Le numéro

en caractères gras, au début de chaque

exemple, renvoie au numéro indiqué dans

le cahier à anneaux, intitulé *Décisions*,

que le Comité a publié.

## **A) GRIEFS - PARTIE III DE LA**

### **LOI SUR LA GRC**

#### **i) Renvoi pour raisons médicales**

**G-115** Un avis de renvoi pour raisons

Le

médicales est signifié au membre. Le

membre dépose un grief et demande

qu'on lui alloue une période de temps

additionnelle pour présenter son

argumentation à l'appui du grief. La

prorogation est acceptée, mais le membre

présente son argumentation en retard.

L'arbitre de premier niveau conclut

à l'irrecevabilité du grief au motif qu'il



## RESSOURCES

Conformément à l'objectif du gouvernement en matière de réduction des dépenses, le Comité fait l'objet d'une importante réorganisation depuis 1992-1993. Il a entrepris plusieurs projets qui ont entraîné une réduction considérable de sa taille ainsi qu'une restructuration importante de ses activités. Les efforts déployés avec succès afin de réduire au minimum le nombre de ses audiences officielles, et à la réduction des coûts attribuable au fait que la présidence est assurée à temps partiel plutôt qu'à temps plein, ainsi qu'un effort supplémentaire visant à rationaliser les processus d'examen du Comité lui ont permis de diminuer ses dépenses de fonctionnement de plus de 50 p. 100 : budget de 1,5 million de dollars et 14 équivalents temps plein en 1991-1992, comparativement à un budget de 0,7 million de dollars et 5 équivalents temps plein en 1994-1995.

En décidant de ne pas réduire davantage les ressources du Comité pour l'année 1995-1996 suite à l'exercice de révision de programmes du gouvernement, le Conseil du Trésor reconnaissait que le Comité continue à jouer un rôle essentiel, qu'il a déjà fait sa part en aidant le gouvernement à réduire ses dépenses, et qu'il serait très difficile de couper davantage, compte tenu de l'augmentation de son volume de travail. Aucun changement n'a par conséquent été effectué à son programme et à son budget.

## ACTIVITÉS

Tel qu'indiqué plus haut, la charge de travail du Comité a presque doublé depuis les derniers trois ans. Lors de l'année 1994-1995, le Comité s'est, par conséquent, efforcé à travailler à réduire ses travaux arrêtés qui s'étaient accumulés suite à l'augmentation du nombre de dossiers renvoyés au Comité et à la réduction du nombre de ressources dont il dispose. Le Comité a cependant réussi à maintenir sa nouvelle structure rationalisée et continue de présenter au commissaire de la GRC des conclusions et des recommandations de grande qualité.

## CHARGE DE TRAVAIL

Quoique le Comité s'est concentré sur son programme de révision des dossiers, il a néanmoins participé à d'autres activités au cours de l'année.

Des mesures ont été prises afin d'informer de façon proactive les membres de la GRC quant au rôle et au mandat du Comité, par la voie de ses "communiqués" qui résument les dossiers étudiés par le Comité et de la diffusion de ses rapports annuels, et en profitant de toutes les occasions pour rencontrer la gestion et les membres de la GRC.

Le Comité est, de plus, présentement en train d'étudier la possibilité d'introduire au sein de la GRC la médiation à titre d'alternative moderne au processus de résolution de conflit dans certains cas.

Une question continue de préoccuper le Comité puisqu'elle nuit à l'efficacité et à la responsabilité du système. Il s'agit de la compétence restreinte du Comité relativement aux griefs. Comme nous l'avons déjà dit, le Comité n'a pas le pouvoir de surveiller le traitement, par la GRC, de tous les griefs. L'article 36 du *Règlement de la GRC* prévoit les catégories de griefs relatifs à un certain nombre de matières qui doivent être renvoyées devant le Comité (veuillez vous reporter à la liste figurant dans la section «Description du programme»). Les alinéas 36b) à e) sont précis, mais l'alinéa 36a) ne l'est pas. Il faut l'interpréter chaque fois pour savoir si une question peut être renvoyée au Comité ou non aux termes de cette disposition. Le commissaire a déjà donné à ses employés des directives indiquant comment interpréter cette disposition, et il leur a fourni, ainsi qu'au Comité, une liste de 16 sujets qui sont visés par cette disposition. Cependant, cette interprétation est faite par la Gendarmerie, et le Comité n'est pas informé des décisions qui sont prises relativement à son application. Par des voies informelles, le Comité a appris l'existence de questions qui auraient pu relever de sa compétence, mais qui ne lui avaient pas été renvoyées. Il est dans la situation plutôt inhabituelle d'avoir peu de contrôle sur les décisions relevant de sa compétence ou de ne pas être informé à cet égard. En règle générale, les organismes comme le Comité ont un rôle direct pour déterminer, dans chaque cas, si l'affaire relève de leur compétence. En outre, la

situation actuelle peut empêcher la Gendarmerie de recevoir des conseils exhaustifs sur les griefs, question encore plus importante du point de vue de la Gendarmerie et de ses membres. Elle peut également miner la confiance qu'ont les membres dans le système. Même si le Comité tient à souligner que ceux chargés du traitement des griefs dans la GRC ont agi consciencieusement et de bonne foi dans les décisions de renvoi prises relativement au règlement des griefs, il estime que, lorsque des difficultés ont surgi, l'équité, l'efficacité, la transparence et la responsabilité du système en ont pris un gros coup. Le Comité a récemment ouvert le débat avec les représentants de la Gendarmerie. Ces discussions entraîneront, nous l'espérons, des modifications - législatives ou autres - du système, qui permettront d'en améliorer davantage l'efficacité, la transparence et la responsabilité.

l'éventail, la charge de travail du Comité s'alourdirait. De même, la décision s'imposer des mesures disciplinaires graves est prise à l'intérieur de la GRC, tandis que la décision d'en appeler de toute mesure disciplinaire imposée est prise par le membre en cause. Il est aussi impossible de prévoir si le Comité décidera de tenir une audience complète dans un cas donné plutôt que de se limiter à un examen du dossier, car cette décision est prise cas par cas. Notons de plus que la GRC est en train de réviser sa procédure concernant les griefs et les appels; elle étudie également son statut d'employeur. Par conséquent, il est fort difficile pour le Comité de prévoir ce que sera sa charge de travail. Il est toutefois raisonnable de croire que la charge de travail du Comité n'ira pas en décroissant.

nombre de fois que le commissaire de la GRC les accepte. Depuis la création du Comité, dans beaucoup plus de 90 % des griefs examinés, le commissaire de la GRC a été en accord avec les recommandations du Comité et avec les motifs invoqués, ou en accord avec ses recommandations, mais pour des raisons différentes. On peut y voir la preuve que le Comité est perçu par la direction de la GRC comme étant juste dans son travail. Jusqu'à maintenant, le Comité a reçu des griefs représentant les intérêts directs de plus de deux cents cinquante membres de la GRC, du grade de gendarme spécial à celui de surintendant principal. Bien souvent, en traitant le grief d'un membre, le Comité peut régler les problèmes ou répondre aux questions de centaines d'autres membres, et ceci a également donné lieu à une révision des politiques et des procédures de la GRC. Dans ses recommandations, le Comité ne doit pas se contenter de régler les problèmes immédiats. Elles peuvent servir une cause beaucoup plus profonde en amenant la GRC dans son ensemble à élaborer de nouvelles politiques sur les ressources humaines ou à améliorer celles déjà en place.

## ENVIRONNEMENT

Le Comité a très peu de contrôle sur le nombre de cas qui lui sont soumis ou sur leur nature. Le nombre de griefs présentés au Comité dépend en partie du nombre soumis par des membres de la GRC. Par ailleurs, le commissaire de la GRC (ou son représentant) décide de quels griefs sera saisi le Comité. Par conséquent, si le commissaire de la GRC décidait d'augmenter le nombre de griefs pouvant être renvoyés et d'en élargir

groupes d'intérêt. Cette impression ressort de tous les groupes participants, et il est difficile de dire que l'on aurait pu raisonnablement s'attendre au sujet du Comité, à cette étape de son existence, à une meilleure évaluation en ce qui concerne son efficacité." L'examen a aussi fait ressortir des points qui exigeaient une attention spéciale. Par exemple, on estimait, dans l'ensemble, que le rôle du Comité n'était pas bien compris de la majorité des membres de la GRC. En outre, certains avaient l'impression que le Comité devrait recevoir des griefs dont il n'était pas saisi.

Depuis, le Comité a pris des mesures afin d'informer de façon proactive les membres de la GRC de son rôle et de son mandat, en publiant des brochures, en émettant des communications qui résument les cas examinés par le Comité, en distribuant le rapport annuel du Comité à grande échelle, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la GRC, et en profitant de toutes les possibilités qui s'offrent de rencontrer la direction et les membres de la GRC. Le directeur exécutif et la présidence intermédiaire sont à mettre en place un plan de communication complet qui prévoit une liaison étroite avec l'École de la GRC à Regina ainsi que des réunions régulières avec les gestionnaires de la GRC et les représentants des membres.

Pour ce qui est de la deuxième observation, le Comité examine à l'heure actuelle, avec la GRC, des questions d'ordre interne comme son mandat et les catégories des griefs qui devraient lui être renvoyés.

Une question qui revient constamment, c'est la durée de temps nécessaire pour traiter, du début à la fin, des griefs et des cas de discipline. Ce processus peut souvent prendre des années. Le temps pris par le Comité pour traiter les cas est une des composantes de la durée de ce processus. La Direction, les représentants divisionnaires et le Comité échangent entre eux et collaborent étroitement dans le but d'améliorer autant que possible le processus afin de réduire les délais et de le rendre plus efficace. De plus, le Comité prend cette question très au sérieux et développe des moyens de traiter sa charge de travail de façon plus rapide tout en maintenant un niveau de qualité élevé dans la prestation de ses services.

Pour être utiles, les recommandations du Comité doivent non seulement suivre les tendances qui se manifestent dans les causes canadiennes de relations de travail en général, mais aussi être adaptées au contexte de la GRC. Un critère qui pourrait être utilisé pour évaluer les résultats est l'équité du processus d'examen des dossiers et de formulation des recommandations. Bien que ce soit une donnée difficile à vérifier, un indicateur de la mesure dans laquelle les membres de la GRC perçoivent le travail du Comité comme étant équitable est le fait que, pour autant que le Comité sache, seulement un membre, sur les 250 qui ont jusqu'à présent fait appel au Comité, a renoncé au renvoi de son cas devant le Comité, situation datant de la deuxième année de son mandat. On peut y voir la preuve que le Comité est perçu par les membres de la GRC comme étant juste à leur endroit. Par ailleurs, on peut juger de la mesure dans laquelle les recommandations du Comité sont perçues comme étant justes envers la GRC par le



c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, de la Directive sur les postes isolés;

d) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, de la Directive de la GRC sur la réinstallation; et

e) les griefs relatifs aux renvois, par mesure administrative, pour les motifs d'incapacité physique ou mentale, d'abandon de poste ou d'irrégularité dans le mode de nomination.

Le membre en cause peut toujours demander que son cas ne soit pas renvoyé devant le Comité. Le commissaire de la GRC a alors le choix de procéder ou non au renvoi du cas.

Le président du Comité examine tout cas qui lui est renvoyé. S'il n'est pas satisfait de la façon dont la GRC a réglé le différend, il peut

a) aviser le commissaire de la GRC et les parties de ses conclusions et recommandations; ou

b) ordonner la tenue d'une audience afin de tirer l'affaire au clair. Le ou les membres du Comité désignés pour tenir l'audience informent subséquemment le commissaire de la GRC et les parties des conclusions et recommandations du Comité.

Dans la pratique, même lorsqu'il est satisfait du règlement initial, le président informe le commissaire de la GRC et les parties de ses motifs en énonçant ses conclusions et recommandations. Le commissaire de la GRC peut accepter ou rejeter les recommandations du Comité, mais s'il opte pour le rejet, il doit fournir des motifs écrits au membre en cause et au Comité.

Il y a quelques années, le Comité a évalué l'efficacité de ses processus. Dans sa présentation, l'auteur de l'étude a déclaré : [TRADUCTION] "Nous constatons qu'il se dégage dans l'ensemble une impression favorable, et ce de façon remarquablement constante, quant à l'efficacité du CEE dans la prestation de ses services aux divers

RENDEMENT DU PROGRAMME

Ottawa.

exécutif. Le Comité a ses bureaux à

présidente par l'entremise du directeur par un personnel qui relève de la et le soutien administratif sont assurés remplace le président. L'examen des cas paragraphe 26(2) de la Loi sur la GRC) à autorisé la vice-présidente (en vertu du à temps partiel. Le Solliciteur général a qui agit comme présidente, et un membre membres seulement : la vice-présidente, fonctionne actuellement avec deux

Le Comité externe d'examen de la GRC

ORGANISATION DU PROGRAMME EN VUE DE SON EXÉCUTION

Dans l'exécution de son travail d'examen, le Comité tente d'assurer un équilibre entre les différents intérêts mentionnés précédemment, tout en veillant à ce que les principes du droit administratif et les recours prévus par la Loi sur la GRC soient respectés. Dans chaque cas, il faut mettre dans la balance, d'un côté, les intérêts du membre en cause, et de l'autre côté, les intérêts de la direction de la GRC, des autres membres et des clients de la GRC, soit le public, qui est représenté par les procureurs généraux et les solliciteurs généraux.

libertés civiles ainsi qu'à la gestion administrative de la GRC. En remplissant son rôle, le Comité fournit, dans ses examens, les éléments essentiels au maintien de l'intégrité de la GRC et à la garantie des droits et du bien-être de ses membres, tout en observant le principe selon lequel il faut "laisser le gestionnaire gérer".

## MANDAT

Le Comité externe d'examen de la GRC a été créé en vertu de la partie II de la

*Loi sur la Gendarmerie royale du*

*Canada* (L.R.C. (1985), ch. R-10, telle que modifiée, en tant que tribunal quasi

judiciaire indépendant et impartial. Il est chargé d'examiner les appels portant sur des mesures disciplinaires graves, les appels portant sur des décisions de renvoi

ou de rétrogradation et certains types de griefs qui sont présentés par des membres réguliers ou civils de la GRC. Le Comité examine de façon

indépendante les griefs et les appels qui lui sont présentés et soumet ses

recommandations au commissaire de la GRC. Dans l'exécution de son mandat, le Comité peut tenir des audiences,

assigner des témoins, faire prêter serment ainsi que recevoir et accepter

des preuves, comme il le juge bon.

## DESCRIPTION DU PROGRAMME

Le Comité externe d'examen de la GRC est un élément du mécanisme de recours à deux paliers auquel les membres de la GRC peuvent avoir recours s'ils ne sont pas satisfaits des mesures disciplinaires ou des décisions de renvoi ou de rétrogradation dont ils font l'objet, ou encore de tout autre geste, décision ou

omission de la GRC pouvant avoir une incidence sur leurs droits en tant qu'employés et à l'égard desquels la *Loi sur la GRC* et son règlement d'application ne prévoient aucune autre procédure de recours. Le Comité examine de façon indépendante les griefs et les appels qui lui sont présentés et soumet ses recommandations au commissaire de la GRC qui représente le deuxième et dernier palier du processus d'examen. Le commissaire de la GRC n'est pas tenu d'accepter les recommandations du Comité, toutefois, s'il ne les accepte pas, il doit dire pourquoi. Sa décision est finale, quoique pouvant être assujettie à une révision judiciaire par la Cour fédérale.

Aux termes de la *Loi sur la GRC*, le commissaire de la GRC renvoie devant le Comité tous les appels relatifs à des mesures disciplinaires graves et tous les appels relatifs à des mesures de renvoi ou de rétrogradation, à moins que le membre de la GRC en cause ne s'oppose à un tel renvoi. De plus, en vertu de l'article 33 de la *Loi sur la GRC*, le commissaire de la GRC renvoie les griefs devant le Comité en conformité avec le règlement adopté par le gouvernement en conseil. L'article 36 du *Règlement de la GRC* limite à ce qui suit les griefs qui doivent être renvoyés devant le Comité :

- a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres;
- b) les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de la *Loi sur la GRC*, de la solde et des allocations des membres;

La GRC regroupe un total de près de 18 000 membres, réguliers et civils. La GRC est un organisme paramilitaire complexe chargé de prévenir le crime, de faire respecter la Loi et de maintenir la paix, et ce, tant au niveau fédéral, provincial que municipal. Sa plus grande force : ses ressources humaines. Bien qu'elle vive un renouveau organisationnel comme tout organisme durant les années 90, la GRC continue avec succès d'inclure chez ses membres le respect de la dignité humaine et la garantie des droits des individus en vertu du droit commun et de la Charte canadienne des droits et libertés. Dans toute institution - et la GRC ne fait pas exception à la règle - les administrateurs sont confrontés chaque jour à de nombreux problèmes. Forcément, c'est sous une pression considérable que, tous les jours, ils doivent prendre certaines décisions. Par conséquent, l'erreur humaine est toujours possible lorsqu'on a affaire à des employés qui, même en agissant avec une prudence extrême, peuvent se trouver dans des situations où leurs propres droits sont en jeu. Il est donc crucial de traiter avec dignité et compréhension le membre qui s'estime être victime d'une injustice au sein de la GRC. Il importe également que ce membre bénéficie de la même protection que celle assurée par les tribunaux aux personnes soupçonnées d'avoir enfreint la loi.

Il existe au sein de la GRC, des mécanismes officiels et des méthodes moins formelles régissant les relations de travail. La GRC est encore aujourd'hui

le seul corps policier au Canada dont les membres ne sont pas syndiqués et ne peuvent négocier collectivement. En conséquence, ses membres ne sont pas visés par le mécanisme de règlement des griefs mis en place aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ou du Code canadien du travail. Outre le système judiciaire, le Comité externe d'examen de la GRC ("le Comité") est le seul recours législatif offert aux membres de la GRC et pouvant effectuer des examens indépendants au sujet de leurs préoccupations.

En modifiant la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada (la "Loi sur la GRC") en 1986 et en créant la Commission des plaintes du public et le Comité externe d'examen, le législateur estimait qu'il y allait de l'intérêt direct de tous les Canadiens de mettre en place des organismes indépendants chargés de surveiller les activités de la GRC, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisme. En examinant des activités de la GRC dans des domaines qui relèvent de sa compétence, le Comité voit au respect des intérêts des membres vis-à-vis de la GRC et s'assure d'un juste milieu entre les intérêts de la GRC et de ses membres et ceux du public. La GRC existe pour servir et protéger le public, et ce dernier est en droit de s'attendre à ce que la GRC lui rende compte de la façon dont elle assume ses responsabilités. Le Comité externe d'examen sert le public en voyant à ce que la GRC respecte son obligation de rendre compte, et en faisant participer les civils au processus visant à assurer l'intérêt du public par le maintien des





# TABLE DES MATIÈRES

1	INTRODUCTION
1	RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX
2	MANDAT
2	DESCRIPTION DU PROGRAMME
3	ORGANISATION DU PROGRAMME EN VUE
3	DE SON EXÉCUTION
3	RENDEMENT DU PROGRAMME
5	ENVIRONNEMENT
6	QUESTIONS
7	L'ANNÉE EN RÉTROSPECTIVE
7	RESSOURCES
7	CHARGE DE TRAVAIL
7	ACTIVITÉS
8	PARTENARIAT
8	LES RELATIONS AVEC LA GRC
8	DOSSIERS
8	A) <i>Critérs - Partie III de la Loi sur la GRC</i>
8	i) Renvoi pour raisons médicales
9	ii) Harcèlement au travail
10	iii) Services juridiques aux frais de l'Etat
10	iv) Interprétation de la politique sur les
11	voyages s'appliquant à la GRC
11	v) Politique relative à la réinstallation
17	vi) Accès à l'information : dossier du personnel
17	vii) Examen médical périodique
17	viii) Indemnité d'adoption équivalente à
17	l'indemnité de maternité
18	B) <i>Discipline - Partie IV de la Loi sur la GRC</i>
18	i) Conduite scandaleuse
18	ii) Conduite scandaleuse et désobéissance
21	à un ordre légitime



---

# MEMBRES DU COMITÉ

---

*Présidente (par intérim) et Vice-présidente*  
F. Jennifer Lynch, c.r.

*Membre*  
William Millar







Le 30 juin 1995

L'honorable Herb Gray  
Soliciteur général du Canada  
13e étage  
Edifice Sir Wilfrid Laurier  
340 ouest, avenue Laurier  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0P8

Monsieur le ministre,

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, il me fait plaisir de vous remettre le rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC pour l'année financière 1994-95, pour que vous puissiez le déposer devant le Parlement.

Ce rapport, le neuvième publié par le Comité, reflète le dévouement et le professionnalisme continus du personnel du Comité ainsi que l'excellente relation qui continue d'exister entre le Comité et la gestion et les membres de la GRC. Je tiens à souligner l'esprit de collaboration dont ont fait preuve l'ancien Commissaire Ingster et le Commissaire actuel, monsieur Murray, et leur équipe de direction, ainsi que les représentants divisionnaires des relations fonctionnelles.

Je voudrais aussi vous remercier pour l'appui constant que vous accordez au Comité.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le ministre, l'expression de mes sentiments respectueux.

La présidente interimaire,

F. Jennifer Lynch, c.r.

© Ministère des Approvisionnement et Services Canada 1995  
N° de cat. JS74-1/1995  
ISBN 0-662-61886-6



6

DE LA  
GENDARMERIE  
R O Y A L E  
D U C A N A D A

COMITE  
EXTERNE  
D'EXAMEN

1994-1995

RAPPORT  
ANNUEL







6

DE LA  
GENDARMERIE  
ROYALE  
DU CANADA

COMITÉ  
EXTERNE  
D'EXAMEN

1994-1995

RAPPORT  
ANNUEL



CAI  
SG 68  
- A 56



---

# ANNUAL REPORT

1995-1996

---

R O Y A L  
C A N A D I A N  
M O U N T E D  
P O L I C E

---

EXTERNAL  
REVIEW  
COMMITTEE

---

10





---

# ANNUAL REPORT

1995-1996

---

R O Y A L  
C A N A D I A N  
M O U N T E D  
P O L I C E

---

EXTERNAL  
REVIEW  
COMMITTEE

---



10

© Minister of Supply and Services Canada 1995

Cat. No. JS77-1/1996

ISBN 0-662-62173-5





Royal Canadian Mounted Police  
External Review Committee



CANADA

Comité externe d'examen de la  
Gendarmerie royale du Canada

Chairman Président

May 12, 1996

The Honourable Herb Gray  
Solicitor General of Canada  
Sir Wilfrid Laurier Building  
340 Laurier Avenue West  
Ottawa, Ontario  
K1A 0P8

Mr. Minister:

Pursuant to Section 30 of the *Royal Canadian Mounted Police Act*, I hereby transmit to you the Annual Report of the Royal Canadian Mounted Police External Review Committee for fiscal year 1995-96 for transmission to Parliament.

Yours sincerely,

F. Jennifer Lynch, Q.C.  
Acting Chairperson



---

# COMMITTEE MEMBERS

---

*Chairperson (Acting) and Vice-Chairperson*

F. Jennifer Lynch, QC

*Member*

William Millar



---

# CONTENTS

---

OVERVIEW .....	1
BACKGROUND .....	1
MANDATE .....	1
PROGRAM DESCRIPTION .....	2
PROGRAM ORGANIZATION FOR DELIVERY .....	3
PROGRAM PERFORMANCE .....	4
ENVIRONMENT .....	5
THE YEAR UNDER REVIEW .....	6
WORKLOAD .....	6
ACTIVITIES .....	6
ISSUES .....	7
RELATIONSHIP WITH THE RCMP .....	8
A LOOK AT THE FUTURE .....	9
CASES .....	10
A) <i>GRIEVANCES - PART III OF THE RCMP ACT</i> .....	10
i) Harassment in the Workplace .....	10
ii) Legal Fees .....	13
iii) Same-Sex Benefits .....	17
iv) Discrimination .....	18
v) Language Requirements in Staffing Actions .....	19
vi) Interpretation of the Travel Policy Applicable to the RCMP .....	21
vii) Relocation Directive .....	29
viii) Access to Information: Personnel File .....	36
ix) Classification of Civilian-Member Positions .....	37
x) Work Force Adjustment Directive .....	39
xi) Residency Policy .....	40
xii) Living Accommodation Charges Directive .....	41
B) <i>DISCIPLINE - PART IV OF THE RCMP ACT</i> .....	42
i) Disgraceful Conduct .....	42
C) <i>DISCHARGE AND DEMOTION - PART V OF THE RCMP ACT</i> ..	44





---

# OVERVIEW

---

---

## BACKGROUND

---

The Royal Canadian Mounted Police (the "RCMP") is the only police force in Canada whose membership is not unionized and able to bargain collectively; consequently, its membership is not subject to the grievance resolution procedure established under the *Public Service Staff Relations Act* or the *Canada Labour Code*. There exist, within the RCMP, informal and formal processes which deal with employee/employer relations. The RCMP External Review Committee ("the Committee") is, with the exception of the court system, the only legislative mechanism available to the members of the RCMP and capable of conducting independent reviews of members' concerns.

By amending the *Royal Canadian Mounted Police Act* (the "*RCMP Act*") in 1986 and creating the RCMP Public Complaints Commission and the RCMP External Review Committee, legislators recognized that the Canadian public had a vested interest in the establishment of outside bodies which would oversee the operations of the RCMP, both internally and externally. In reviewing RCMP activity in matters coming under its jurisdiction, the Committee is not only ensuring that the interests of members are protected vis-à-vis the RCMP; it is also

balancing the interests of the RCMP and its members with those of the public.

The RCMP exists to serve and protect the public, and the public has a right to expect that the RCMP will account for the way in which it provides this service. By providing external review, the Committee serves the public as a visible agent of police accountability; a way to introduce civilian participation into the process of balancing public interest in the maintenance of civil liberty and a way to provide civilian input to the administrative management of the RCMP. In playing the role of a balancing agent, the Committee contributes, in its reviews, ingredients essential to preserving and maintaining the integrity of the RCMP by ensuring that the rights and welfare of its members are safeguarded, while at the same time maintaining the "let-the-manager-manage" principle.

---

## MANDATE

---

The RCMP External Review Committee was created by Part II of the *Royal Canadian Mounted Police Act*, R.S.C., 1985, c. R-10, as amended, as an independent and impartial, quasi-judicial body to review appeals of formal discipline, appeals of discharge or demotion, and certain types of grievances involving regular and civilian members

---

of the RCMP. The Committee independently reviews grievances and appeals referred to it and submits recommendations to the Commissioner of the RCMP. In its review, the Committee may hold hearings, summon witnesses, administer oaths and receive and accept such evidence as it sees fit.

---

#### PROGRAM DESCRIPTION

---

The RCMP External Review Committee is a component of a two-level redress mechanism available to members of the Royal Canadian Mounted Police who are not satisfied with disciplinary actions, discharges or demotions, or with other RCMP decisions, acts or omissions which impact upon their employee rights and in respect of which no other redress process is provided by the *RCMP Act* or its *Regulations*. The Committee independently reviews grievances and appeals referred to it and submits recommendations to the Commissioner of the RCMP who acts as the second and last level of the review process. The Commissioner of the RCMP is not required to accept the recommendations of the Committee, but when he chooses not to do so, he is required to provide his reasons. His decision is final although it is subject to judicial review by the Federal Court.

Under the *RCMP Act*, the Commissioner of the RCMP refers all appeals of formal discipline and all

discharge and demotion appeals to the Committee unless the member requests that the matter not be so referred.

In addition, pursuant to s. 33 of the *RCMP Act*, the Commissioner of the RCMP refers certain types of grievances to the Committee in accordance with regulations made by the Governor in Council. Section 36 of the *RCMP Regulations* lists the kind of grievances that the Commissioner of the RCMP must refer to the Committee. They are as follows:

- a) the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members;
- b) the stoppage of pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the *RCMP Act*;
- c) the Force's interpretation and application of the Isolated Posts Directive;
- d) the Force's interpretation and application of the RCMP Relocation Directive; and
- e) administrative discharge on the grounds of physical or mental disability, abandonment of post, or irregular appointment.

Just as with appeals of discipline cases, in grievance cases, the member may request that the matter not be referred to the Committee; however, in the grievance process, the RCMP

---

Commissioner then has the discretion whether to refer the matter or not.

The Chairperson of the Committee makes a comprehensive review of all matters referred to it. Where the Chairperson is dissatisfied with the RCMP's disposition of the matter, he or she may:

- a) issue *Findings and Recommendations* resulting from his/her review of the case, and advise the RCMP Commissioner accordingly; or
- b) initiate a hearing to consider the matter. At the end of the hearing the Committee member(s) designated to conduct the hearing will advise the RCMP Commissioner and the parties of the Committee's Findings and Recommendations.

In practice, even when the Chairperson is satisfied with the original disposition, he or she provides an analysis and advises the RCMP Commissioner and the parties of the reasons by means of *Findings and Recommendations*. The RCMP Commissioner may accept or reject the Committee's recommendations but if the recommendation is rejected, written reasons must be provided to the member involved and to the Committee.

In conducting its review of matters referred to it, the Committee attempts to achieve a balance between the different interests referred to above while ensuring that the principles of administrative law

are respected and the remedial approach suggested by the *RCMP Act* is followed. In each case, the interests of the individual member of the RCMP must be balanced against those of the RCMP's management, of other members and of the RCMP's clients, the public, as represented by Attorneys and Solicitors General.

---

#### PROGRAM ORGANIZATION FOR DELIVERY

---

The Committee is currently operating with two members: the Vice-Chairperson who acts as Chairperson and another part-time member. The Vice-Chairperson is authorized by the Solicitor General to exercise the powers and perform the duties of Chairperson, pursuant to subsection 26(2) of the *RCMP Act*. Case review and administrative support are provided by staff who report to the Chairperson through the Executive Director. The Committee's offices are located in Ottawa.

The Committee has, since 1992-93, undergone significant re-engineering. It undertook several initiatives which have resulted in a significant downsizing of its organization and a major restructuring of its activities. These initiatives have allowed a reduction of its operational expenditures by over 50%.

Several activities or program components are provided in whole or in part to the Committee by the private sector and other government agencies.

---

For example, the Committee uses the services of partners such as the RCMP Public Complaints Commission and the Solicitor General Secretariat for the sharing of facilities and equipment, or the provision of services which would otherwise have to be obtained through Committee resources. When in need of other more specialized types of services, the Committee always looks at alternatives such as contracting with the private sector or obtaining services from another department rather than creating its own expertise in those areas.

---

#### PROGRAM PERFORMANCE

---

While following the trends evident in Canadian labour relations cases generally, the Committee's recommendations must be relevant to the RCMP if they are to be useful. One criterion which could be used to evaluate the outcome is the fairness of the process by which files are reviewed and recommendations made. Although it is not easy to test this, an indicator of the degree to which the members of the RCMP perceive the Committee's work to be fair is the fact that to the best of the Committee's knowledge, only one member has, so far, requested that a matter not be referred to the Committee, and this was during the second year of the Committee's mandate. This can be taken as evidence that the Committee's work is perceived by members of the

RCMP as being fair to them. On the other hand, the degree to which the Committee's recommendations are deemed to be fair to the RCMP can be inferred from the number of times the RCMP Commissioner accepts the Committee's recommendations. In over 90% of the grievances reviewed by the Committee since its creation, the RCMP Commissioner has either agreed with the Committee's recommendations and reasons or agreed with the recommended action albeit for different reasons. This can be taken as evidence that the Committee's work is perceived by management of the RCMP as being fair.

To date, the Committee has received grievances or appeals representing the direct interests of close to three hundred members of the RCMP from the rank of special constable up to chief superintendent. Furthermore, when the Committee deals with a grievance or appeal of one member, it has often resolved the concerns or questions of hundreds of other members, and some recommendations have resulted in the revision of RCMP policies and procedures. The Committee's recommendations are not limited to solving immediate problems. Hence, they can and have served the more profound purpose of influencing the RCMP as a whole in the improvement or elaboration of new human resource policies and systemic change.



---

## ENVIRONMENT

The Committee has no control over the number or the nature of cases referred to it in both major areas of grievance and discipline. The number of grievances referred to the Committee depends, in part, on the number submitted by the membership, and on the number which, once filed, are not resolved informally at an early stage. Further, the RCMP Commissioner (or his delegate) interprets whether a grievance fits within the list of subject matters referable to the Committee. A decision by the RCMP Commissioner to extend the number and nature of referable grievances would increase the Committee's workload. In the discipline area, there are similar variables. The decision to impose formal discipline is one that is taken within the RCMP and the decision to appeal any discipline imposed is taken by the members involved. In both areas (grievance and discipline), there has been a growing complexity in the cases, with issues such as harassment, Charter of Rights, suspensions and official languages requiring more and more complicated analyses. Another variable is whether the Committee will opt for a full-blown hearing in any given case as opposed to limiting itself to a file review; this is also unpredictable, as these decisions are made on a case by case basis. The RCMP are also presently reviewing their appeal and grievance

system as well as their employer status. Any future amendments to the *RCMP Act* or changes to the RCMP's employer status would necessarily also impact on the Committee's workload. Consequently, it is quite difficult for the Committee to predict what its workload will be in the future.

---

# THE YEAR UNDER REVIEW

---

---

## WORKLOAD

---

A priority for the Committee has been to deal with the backlog of cases which had accumulated (the massive reduction of the Committee's resources in 1993-94 unfortunately and unpredictably coincided with a tripling of its referrals during that same year). While maintaining high standards of performance, the Committee undertook several initiatives to deal with it, e.g., through temporarily shifting financial resources to allow for the hiring of temporary additional staff, a further streamlining of the case review process, an enhanced communication and planning with the RCMP, the promotion of modern solutions such as recommending and facilitating mediation in some cases, and the elimination of certain program activities which are deemed desirable but not absolutely necessary. As a result, this year, the Committee successfully completed 44% more cases than the previous year.

It is worth mentioning that the type of cases referred to the Committee during the last year has shifted from relatively simple grievances involving matters such as basic policy interpretation to more complex and sensitive matters such as discipline and discharge, which account for an unusually high percentage of the

total number of referrals received by the Committee during the year.

---

## ACTIVITIES

---

The Committee was also involved in a variety of other activities, such as the creation of a joint working group involving representatives of RCMP policy centres and member representatives whose task is to reexamine the Committee's mandate and make recommendations as to how it can be made more relevant to the RCMP's new realities and in line with the general trends in labour relations. The Committee also worked on a revamping of its Rules of Practice and Procedure and is preparing to submit specific proposals to the Privy Council in that respect. Other activities include the Committee's involvement in a project with the National Archivist aimed at a complete review of the Committee's *Records Retention and Disposal* policies and procedures; its involvement in mediation; a comprehensive communications plan with RCMP management and membership via formal and informal meetings; through its *Communiqués*; and broader dissemination throughout the RCMP of the Committee's *Findings and Recommendations*.

---

## ISSUES

---

The time that it takes to process a member's grievance or a discipline matter through the various stages of the process (within the RCMP and at the Committee) continues to be an on-going concern for the Committee. Management, Divisional Representatives and Committee staff continue to communicate and cooperate fully to reduce delays and render the process more efficient. The Committee is implementing ways of dealing with its own workload in a more expeditious manner while maintaining a high level of quality in the delivery of its services. The above-mentioned increase of 44% in the number of cases completed by the Committee this year over the preceding year is clearly an indication of success in that regard.

Another issue continues to be of particular concern to the Committee; it relates to the Committee's restricted jurisdiction in relation to grievances. As previously mentioned, not all grievances are referable to the Committee. In fact, the Committee is not involved in the decision as to whether a matter should be referred to it, neither is it possible for the Committee to monitor, of its own motion, whether certain grievances were not referred to it which ought to have been. Section 36 of the *RCMP Regulations* provides that grievances relating to a number of matters are to be referred to the Committee. While sub-paragraphs

36(b) through (e) are specific, this is not so with sub-paragraph 36(a) - the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members.

Whether or not a matter is referable to the Committee under this provision requires an interpretation in each case. In the past, the decision as to which cases should be referred was made by the Commissioner's delegates at RCMP Headquarters; it is now delegated to RCMP Divisions, which makes sub-paragraph 36(a) even more subject to interpretation. As is understandable, there have been indications of inconsistent interpretation of this section; the vagueness of its wording has much to do with this. While the vague wording of sub-paragraph affects only this one paragraph, it has disproportionate effect given that it accounts for a large part of the Committee's grievance referrals.

Early in the Committee's mandate, the former Commissioner gave direction to his staff in terms of how this section should be interpreted. In this respect, he provided a list of 16 items which, in his view, fall within the ambit of sub-paragraph 36(a). Although it does not have the status of law, the list continues to be used by those involved in the grievance process as the guideline for referrals under this sub-paragraph. However, questions have been raised in the past about certain items appearing on

---

the list given the actual wording of subparagraph 36(a); on the other hand, other items which might have been more clearly referable under its wording may have been ignored simply because they were not on the list.

The Committee wishes to emphasize that the RCMP grievance administration has acted carefully and in good faith in its referral decisions, yet the Committee continues to be of the opinion that, where difficulties have arisen, the efficiency and accountability of the system have been hampered. As indicated before, the Committee has recently instituted a working group to review its mandate and anticipates that these discussions will lead to modifications being made to the system - legislative or otherwise - which will further improve its efficiency, openness and accountability.

---

#### RELATIONSHIP WITH THE RCMP

---

The Committee and the RCMP continue to entertain an excellent relationship; a clear demonstration of this is the tremendous support which the Committee continuously receives from the Commissioner, the members of his management team, the Divisional Staff Relations Representatives and all of those who participate in the preparation and presentation of cases referred to the Committee.

The Committee would like to take this opportunity to commend the

Commissioner, his management team and the Divisional Staff Relations Representatives for their laudable efforts at strategically attempting to improve the working relationships within the RCMP.

---

# A LOOK AT THE FUTURE

---

As the Commissioner's 1995 "Directional Statement" emphasized, a major objective of the RCMP is to adapt to a rapidly changing world. One area of concern and priority to the Commissioner is with regard to the management of the RCMP's own human resources. In that respect, he put forward a strategic plan which, in part, is aimed at addressing morale issues, improving internal communications and streamlining the grievance process. Internally, the RCMP is taking proactive steps to encourage the resolution of disputes at the lowest possible level and as informally as possible. One of its major initiatives in that regard is the "Alternate Dispute Resolution" project which is testing and implementing alternate dispute resolution mechanisms such as mediation in grievances, discipline and discharge, including all subject matters referred to ERC.

The Committee wholeheartedly supports this approach, and is itself looking into mechanisms it could implement with its own processes. Already some of the cases before the Committee have been successfully and speedily resolved through mediation. The Committee strongly believes that most conflicts are more appropriately resolved at the "local level", by the parties themselves albeit sometimes with

the help of someone else, e.g., a mediator.

When reviewing its mandate, the Committee seriously intends to look at alternatives which will permit it to play a more effective and efficient role which could assist the RCMP in improving its internal working relationships while continuing to ensure that members' rights are fully protected.



---

# CASES

---

This year again, the issues dealt with by the Committee were varied. Grievances referred to the Committee are often decided on different grounds than those identified by the grievors and/or Level I adjudicators. This is particularly the case with procedural issues such as time limits and standing, which cut across all grievances.

The case numbers in bold print at the beginning of each case refer to the number in the Committee's Decisions binder. At the end of each case, the Commissioner's decision is summarized, except in those cases where he has not yet issued a decision.

## **A) GRIEVANCES - PART III OF THE RCMP ACT**

The Committee dealt with the following issues: i) harassment; ii) legal fees; iii) same-sex benefits; iv) discrimination; v) language requirements; vi) travel expenses; vii) relocation expenses; viii) access to information; ix) classification; x) workforce adjustment; xi) residency; xii) living accommodation charges.

### *i) Harassment in the Workplace*

**G-137** A member filed nine grievances which the Committee has studied jointly. In a grievance pertaining to the inaccuracy of the member's personnel file, a copy of which was provided to him

following an access-to-information request, the Committee stated that in accordance with decisions made at levels I and II in previous grievances, certain documents should be removed from the file, as requested by the member. The Committee recommended that the member's file be examined by the RCMP so as to remove the documents which should already have been removed and add to the file the ones that were missing.

Another grievance concerned the RCMP's refusal to interview the member following an internal investigation concerning him. The Committee concluded that, in this case, the member had not established that he had the right to an interview and that, since the matter was of a disciplinary nature, he should present his arguments through a process other than that of a grievance. The Committee recommended that this grievance be denied.

Five other grievances concerned the RCMP's decision to forbid the member from preparing his grievances while at work. The RCMP had so decided for it felt that the member was abusing this privilege; the Committee concluded that the RCMP had not infringed on the member's rights under the *RCMP Act*. Judging by the amount and nature of the documentation submitted by the member, the Committee found that the RCMP had not acted in an unreasonable way. The

---

Committee recommended that the grievances be denied.

Another grievance was in relation to a letter that was sent by RCMP management to the assistant chief of a municipal police force, in which apologies were presented for the alleged arrogant, impolite and unprofessional attitude displayed by the member toward two police officers while he was visiting their police centre. The Committee found that, based on the information on file, there was no evidence of harassment or bias on the part of the RCMP. The Committee recommended that the grievance be denied.

The last grievance submitted by the member was in relation to his being served with documents at his residence while off-duty sick. There was no evidence that the member's physical condition prevented him from receiving the documents; they had been appropriately served on him. The Committee concluded that there was no basis for this grievance and recommended that it be denied.

The member had alleged throughout these nine grievances, that because he is a Francophone, he suffered prejudice, harassment and abuse of authority on the part of the RCMP. After reviewing the numerous documents forwarded to the Committee and which pertained not only to these nine grievances but also to many incidents which had occurred over the last thirteen years, the Committee

concluded that both parties were at fault in this matter. Some of the member's supervisors and co-workers had acted in a malicious way and in bad faith towards the member and some of their behaviours clearly had a hint of harassment. The Committee indicated that the RCMP had its share of responsibility in this sad story; the fact that this conflict has been going on for such a long period of time was proof that it had not been able to find a valid solution for the member. However, the Committee believes that the member is also at fault; on many occasions he brought it on himself by his own provoking behaviour towards his superiors. The Committee found that this matter should be brought to an end, that the member's transfer to another division was a new beginning for him and the Committee encouraged the parties to put the past behind and start anew.

**G-138** A member claimed that he had suffered harassment at the hands of his supervisor, having allegedly been falsely accused by the supervisor, in the presence of others, of negative and demoralizing behaviour. An internal investigation report had determined that there had been no harassment. The grievance became tied up from the start with procedural issues. The grievance was denied at Level I on the issue of time limits. The member sought to present the grievance to Level II and sought an extension of the time limit for

---

presentation at that level; he was informed, however, that his request for an extension had itself been made too late. Eventually, Internal Affairs Branch issued an opinion that the time limits decision at Level I had been in error. The matter was referred to Level II. The Committee found that the member had respected the time limit at Level I - the 30-day time limit is a limit for the commencement of the grievance process, not a limit for completing all submissions. The Committee also found that time limits were respected at Level II. As the record only dealt with the procedural issues, and not with the merits, the Committee recommended that the grievance be returned to Level I for a decision on the merits. The Committee also observed that the parties should not lose sight of the possibility of a negotiated or mediated solution to this matter.

The Commissioner agreed with the Committee's recommendations and ordered that the matter be returned to Level I while strongly encouraging sincere efforts to resolve the dispute informally.

**G-152** A member submitted a harassment complaint against two of his supervisors. An investigation was conducted as a result. After receiving the conclusions of the investigation report with which he was dissatisfied, the member presented a formal grievance, questioning the

RCMP's decision in choosing the investigator in question, and criticizing the way the investigation was conducted. In the presentation of his harassment complaint, the member alluded to a number of specific incidents. These incidents were ultimately grouped by the investigator into eleven specific allegations. In his grievance, the member submitted that the investigator's superior was a friend of one of the two respondents and that, consequently, the investigator could not have been unbiased in the conduct of his investigation.

Contrary to what had been decided at Level I, the Committee concluded that the test to be met by the member was not to demonstrate that the investigator had actually displayed bias but only to demonstrate that there existed a "reasonable apprehension of bias". In light of the information before it, the Committee concluded that a reasonable and informed person could not conclude that there existed a reasonable apprehension of bias simply on the basis of the alleged friendship between the investigator's superior and one of the alleged harassers. As a matter of fact—and this addresses the second concern of the member—the Committee found that the investigation was conducted in an adequate manner and this, even though the investigator had occasionally made personal comments which, in the Committee's opinion, were

---

difficult to justify. The Committee also examined each of the eleven specific incidents giving rise to the member's original complaint and concluded that there had been no clear demonstration of harassment on the part of the alleged harassers against the member. However, the Committee did comment on the poor choice of words on the part of one of the two alleged harassers when talking about the member to one of his colleagues on one occasion. The Committee used this opportunity to reiterate to the parties a message which it had previously communicated via another case with regard to the need for the members of the RCMP to work in an atmosphere of mutual respect.

*ii) Legal Fees*

**G-134** A member was charged and convicted of criminal fraud in connection with a fraudulent expense claim for meals taken during an investigation. The member sought RCMP payment of his legal defence fees. This was denied on the grounds that the actions leading to the criminal charge - the submission of the fraudulent claim- was not within the member's scope of duties. It was also noted that, given that the filing of an expense claim was only an administrative act and not a policing act, the member's misperformance was not the sort which warranted defence at public expense.

The Committee found that the determinative question was whether the member's actions were in furtherance of RCMP work. Unlike a previous legal fees case before the Committee, the particular nature of the charge in this case called into question whether the member had acted in furtherance of RCMP work; this type of fraud, if established, will generally firmly put the activity in the category of an entirely personal act. The Committee thus found that the member was not acting within the scope of his duties. Furthermore, the Committee found that under the additional discretionary aspect of the policy it was open to the RCMP to decide that the particular administrative act of submitting a meal claim in this case did not merit payment of legal fees at public expense. The Committee recommended that the grievance be denied.

**G-142** A member was charged and convicted of a criminal offence and, subsequently, served a term of imprisonment. The member sought the payment of legal fees for counsel to aid in his defence of administrative discharge proceedings commenced by the RCMP. Legal fees were denied on the ground that policy does not allow for payment of legal fees at public expense for internal or disciplinary proceedings. The member grieved. The Level I adjudicator denied the grievance, finding that the member



---

had failed to provide any support for his grievance.

Reviewing the Level II request, the Committee indicated that it was satisfied with the RCMP's disposition of this matter. The member failed to persuade the Committee that payment of legal fees at public expense was available for the administrative discharge proceedings. Furthermore, even if legal fees were available in such proceedings, the member failed to convince the Committee that his situation satisfied a basic criterion of the legal fees policy: that the actions for which the member found himself in difficulty were undertaken within the scope of his duties. The Committee observed that in G-134, it had already found that the member had not acted in the scope of his duties; this was with respect to a request for legal fees to aid in the defence of the criminal charge arising out of the same incident. The Committee recommended that the grievance be denied. The Committee observed, finally, that the member had also requested that a legally-trained member assist him in the defence of the administrative discharge proceedings; the Committee made no comment about the RCMP's denial of this alternative request, given that it was the subject of a separate grievance not then before the Committee. The Commissioner agreed with the recommendation of the Committee and denied the grievance.

**G-153** A member was criminally charged for sexual assault, obstruction of justice and corruptly accepting a valuable consideration with intent to protect from punishment a person that has committed an offence. The charges were related to the fact that the member had allegedly engaged in sexual activity with a member of the public in a marked police vehicle while on duty and in the course of driving her home after having stopped her for driving under the influence. Although he admitted having been involved in sexual activity with the person in a marked police car that night, the member maintained his innocence with respect to the charges. He requested that his legal fees related to the criminal charges be paid by the RCMP. His request was denied. The member grieved, arguing that he was entitled to such a payment because he was on duty when the events occurred. The Level I adjudicator denied the grievance on the basis that the member was not acting within the scope of his duties when he engaged in sexual activity with the person. The member presented his grievance to the second level of the grievance procedure, arguing that the charges arose out of the fact that he had been driving the person in his patrol car just prior to the sexual relations and was then acting within the scope of his duties.

The Committee noted that in this case, it had been the sexual activity which had led to the charges. The



---

Committee found that the member had not been acting in furtherance of RCMP work and thus not in the scope of his duties. The test, in law, is often expressed as "did the employee go off on a frolic of his own?". This is what the member did when he engaged in an activity that had no other goal than his own personal benefit. The Committee thus recommended that the grievance be denied.

**G-156** A woman accused a member (the Grievor) of having sexually assaulted her on numerous occasions when she was a child. In a first statement made to investigators, she claimed that other members, whom she could not identify, were involved in some of the assaults which occurred while they were on duty and in uniform. Two months later, she changed her allegations in a second statement. This time, only the Grievor was mentioned and for assaults that took place in his home, at night. At the time of the alleged offences, the complainant was living in the Grievor's home pursuant to a Foster parent program. The Grievor and the RCMP agreed that the complainant's story was a fabrication. No charge was laid against the Grievor. The Grievor requested the payment of his legal fees at public expense for the legal representation he needed during the criminal investigation. The RCMP refused his request because it determined that the criminal inquiry did not arise out

of the Grievor's performance of his duties. The Grievor grieved that decision and the Level I adjudicator confirmed the RCMP's decision.

The Committee found that the fact that the Grievor was a police officer was a factor, although not the predominant one, which led to the false allegations against him. The Committee found that, until the second statement was given by the complainant, there was evidence that she was 'going after' the Grievor in both his personal capacity and in his capacity as a police officer. As such, the Committee determined that the Grievor should be reimbursed for half of the legal costs which he incurred until it was clear and communicated to the Grievor that the complainant was pursuing him in his personal capacity. The Committee thus recommended that the grievance be partially upheld.

**G-159** Two Division Staff Relations Representatives (DSRRs) wanted to obtain a legal opinion on *Findings and Recommendations* made by the Committee on a grievance concerning a meal claim. The DSRRs felt that the legal opinion was necessary for the good execution of their duties as DSRRs and requested that the fees for the opinion be paid at public expense. The RCMP denied their request. The DSRRs grieved, stating that the grievance was a collective grievance and that they were representing all the members of their

---

division who were suffering a prejudice because of the RCMP's refusal and because of the prevailing situation concerning meal claims. The Level I adjudicator denied the grievance. He felt that the Grievors lacked standing because they could have asked the Staff Relations Program Officer to intervene.

The Committee found that the grievance was not a collective grievance because only signatory members can be party to such a grievance. Although a member or DSRR can present a grievance in the name of other members and ensure the good conduct of the grievance, the other members must provide their written consent. The Committee thus could only consider the prejudice suffered by the two Grievors. The Committee then proceeded to examine the issue of whether the Grievors had standing to present a grievance in their capacity as DSRRs. The Committee found that they did not have standing because, as DSRRs, they had not suffered a personal prejudice. Although the fact that the RCMP did not want to provide them with certain tools or resources might have affected the accomplishment of their duties, this did not personally aggrieve them for the purpose of the grievance process. The Committee did, however, consider the fact that the Grievors had themselves presented grievances on meal claims, the issue which was linked to the legal opinion they were seeking. The Grievors thus held, as individuals, a

personal interest in this matter because the absence of the legal opinion had personally aggrieved them as individual members. Having therefore found that the Grievors had standing, the Committee then examined the merits of the grievance, which concerned the Grievors' admissibility to the payment of legal fees in light of the applicable policy. The Committee first noted that the issue of the relevant legal fees policy applicable to RCMP members was no longer clear. The Committee explained that this issue was currently being examined in another grievance and that it was not necessary to resolve the issue in the current matter because it turned out that none of the policies in play allowed the payment of legal fees for a legal opinion obtained in the course of proceedings undertaken by an employee against his employer. The Committee thus recommended that the grievance be denied.

Under additional comments, the Committee noted that an important underlying issue in this grievance, which was a matter of policy and which could not be resolved through the grievance process, concerned the possibility for DSRRs to obtain legal counsel for miscellaneous issues. The Committee noted that it was aware that the RCMP had recently provided a legal expert to DSRRs in the course of consultations on legislative amendments. The Committee stated that it would be appropriate for the RCMP to continue to consider the

---

possibility of funding independent counsel for DSRRs.

**G-162** A member submitted a travel expense claim pursuant to the Isolated Posts Directive. An inquiry revealed that although the member had travelled, he had not taken the lengthy trip which he claimed to have taken in his expense claim, but had invented it to cover a personal advance received beforehand. Having been advised that fraud charges would be laid against him, the member requested the payment of legal counsel at public expense. The RCMP denied the request on the basis that he had not been acting within the scope of his duties. The member grieved this decision, arguing that it had been his duty to submit his expense claim to account for the monetary advance which he had received. The Level I adjudicator denied the grievance on the basis that the member had not acted within the scope of his duties when he had lied in his expense claim form.

The Committee first found that acts of the administrative category, such as submitting expense claims, could, despite the fact that such acts are taken for personal benefit, fulfil the scope of duties test set out in policy in that they are also supposed to be taken for the good administration of the RCMP. The Committee then turned to the issue of whether the actions of the member in this matter met the scope of duties test. The

Committee explained that this test is met when a member has acted in furtherance of RCMP work; this can be contrasted with 'being on a frolic of one's own'. The Committee found that there was sufficient evidence to infer that the member had intentionally submitted an inaccurate claim by referring to expense which he had not incurred for a trip which never happened. It was clear that the member's actions did not result from a mistake or a misunderstanding of the Directive. The Committee found that the apparent ulterior purposes underlying the member's claim removed his actions from the realm of acts taken in furtherance of RCMP work and placed them in the realm of acts taken on a frolic of one's own. The Committee therefore recommended that the grievance be denied.

### *iii) Same-Sex Benefits*

**G-135** A member was relocated and sought the equivalent of "married" benefits for the member and the member's same-sex partner; the member observed that her same-sex partner had already been accepted by the RCMP as her spouse for the purpose of administrative, personnel, security and medical matters. The benefits requested by the member were denied on the ground that benefits for same-sex partners for relocation and related matters are not provided under Treasury Board (TB) policy. The

---

member grieved, arguing that her rights under Treasury Board policy were superseded by her rights under the *Canadian Human Rights Act (CHRA)*.

The Committee found that the member could not contest the benefits through a grievance under the *RCMP Act*. Grievances under the *RCMP Act* are limited to decisions, acts or omissions made by the RCMP in the administration of its affairs. In this case, however, the member was not contesting the RCMP's interpretation or application of Treasury Board policy, but was directly challenging the content of TB policy itself. The grievance, therefore, was outside the scope allowed under the *Act*. The Committee therefore recommended that the grievance be denied. The Committee did comment, however, that the denial of the grievance does not imply that the policy challenged by the member is either fair or consistent with the *CHRA*. The Committee also noted that whether "married" benefits should be extended to same-sex couples is the matter of a current policy debate in our society. While these questions cannot be resolved through this grievance, the RCMP should monitor the situation. In particular, it should make enquiries with Treasury Board about the current status of these legal and policy questions and it should ensure that any changes are immediately applied within the RCMP.

#### iv) *Discrimination*

**G-139** A member grieved a job opportunity bulletin which stated that the competition was available only to qualified female members of a certain rank: the bulletin stated that the staffing with a female member was being done pursuant s.16(1) of the *Canadian Human Rights Act (CHRA)*, which allows special programs for disadvantaged groups. The member claimed gender discrimination. In response, the RCMP suggested that the member was not aggrieved because he did not even meet the rank requirement for the position. The member meanwhile argued that he was aggrieved because, if no qualified candidates were found at the higher rank, the RCMP could consider candidates at his rank; the member suggested that this, in fact, had happened in this staffing action. The Level I adjudicator denied the grievance, finding the member was not aggrieved and that, in any case, a staffing action of this type was specifically allowed by s.16(1) of the *CHRA*. In its review, the Committee agreed that the grievance should be denied on the basis of the "aggrieved" requirement, although not for the same reasons suggested by the RCMP. It appeared inappropriate to deny the grievance because of the ostensible rank requirement, given the RCMP's apparent willingness to consider members of the grievor's rank if qualified members of the higher rank were not



---

found. Nevertheless, the grievor himself had indicated that he was not aggrieved based on other considerations: in his Level II submissions the grievor had not requested that the female-only requirement be removed, but only that it be slightly redrafted; the redrafted requirement suggested by the grievor would still leave him ineligible for the position; the grievor thus indicated that he was no longer seeking a personal remedy. In other comments, the Committee observed that, in the future, the RCMP should take more care in explaining special programs under s.16(1) of the *CHRA* to its membership.

The Commissioner denied the grievance on the basis of standing. The Commissioner also noted that he had considered the concerns raised about misunderstandings which might occur with respect to the sensitive issues relating to the use of special programs under subsection 16(1) of the *CHRA*. The Commissioner stated that he would refer the matter to the appropriate policy centre.

v) *Language Requirements in Staffing Actions*

**G-140** A member placed runner-up in a promotional competition in which the language requirements were CCC/CCC, priority II. The successful candidate did not meet the CCC requirements in English and was thus, under the official languages policy, granted a two year

exemption period to acquire that level. After two years, the runner-up presented a grievance, alleging that he should be promoted because the successful candidate had not acquired the required linguistic proficiency level. The Level I adjudicator denied the grievance on the basis that the only requirement had been that the successful candidate be found as being language trainable and not that he attain the required level. As well, the adjudicator noted that the Unit Bilingual Complement (UBC) had been met and the language requirements had been reduced prior to the end of the exemption period. The member presented his grievance to Level II, arguing that the adjudicator had erred in his interpretation of the competition requirements and that the exemption period had ended on an earlier date than that which the adjudicator had referred to.

The Committee found that the grievance had been presented outside the time limits at Level II but it recommended that, due to exceptional circumstances, the Commissioner retroactively extend the time limits, as permitted by the *RCMP Act*. On the merits, the Committee found that the member was correct in his assertion regarding the date on which the exemption period ended. In fact, the changes to the UBC and the language requirements were only made after the date on which the exemption period ended. The Committee also found that



---

according to the file, no UBC had been identified before this date for the unit to which the position belonged. The situation was thus one where requirements were identified for the position and not the UBC. Based on the relevant policies on priority II staffing, the Committee found that in a position designation situation, the person occupying a position must be removed if the required language ability is not attained. The RCMP should thus have transferred the successful candidate to offer the position to the grieving member. Because the language requirements had since been changed and the grieving member had since been promoted, the Committee recommended that the successful candidate not be removed but that the member's promotion have a retroactive effect to the date on which he should have been promoted.

The Commissioner agreed with the recommendation of the Committee and upheld the grievance. The member's promotion is therefore to have a retroactive effect.

**G-160** A member's application for a promotional job opportunity was rejected on the basis that a performance evaluation had rated the member as non-promotable. The member grieved the performance evaluation and his grievance was upheld. The member requested that his application for the job opportunity be reconsidered and that it be assessed

against the original candidates considered for the staffing action. The RCMP denied this request, this time noting that the member did not meet the language requirements for the position at the time of the staffing action (CCC/CCC, priority I). The member grieved this decision; in essence, he maintained that the relevant time for evaluation of his language qualifications was on or after his request for reconsideration under the staffing action and that policy changes and improvements in his linguistic rating led to him meeting the language requirements at this later time. Much later in the grievance process, the member contested the actual language requirements of the position, as they had been determined at the time of the staffing action. The Committee agreed with the Level I adjudicator and found that the member had initially submitted a grievance concerning only the first issue—the issue of the relevant date, in terms of policy and qualifications—for the reconsideration of his application; later on during the grievance process, he had effectively presented a new grievance challenging the language requirements of the position. The Committee found that, from a jurisdictional viewpoint, the Committee could and should deal with both grievances. With regard to the initial grievance, the Committee found that a logical interpretation of RCMP policy required that the relevant date, in terms of policy and qualifications, be the

---

time of the original staffing action. The member had not met the language requirements at that time and the Committee therefore recommended that this grievance be denied. With regard to the new grievance challenging the language requirements, the Committee found that it had been submitted well after the 30-day time limit set out in the *RCMP Act*. The Committee therefore recommended that this second grievance also be denied.

**G-164** A member grieved the linguistic requirements (BBCC, priority I) attributed to a staffing action for a supervisory position in a bilingual region. The member claimed that the RCMP had identified a need for too many bilingual supervisors in the Unit Bilingual Complement (UBC) to which the position in question belonged. The member also claimed errors in the language requirement determination and questioned the experience of one of the candidates to the competition. The Level I adjudicator denied the grievance on the basis that the evidence presented by the member had not established an error in fact, process or the presence of bias.

The scope of the Committee's review on the merits of this grievance was confined to the issues related to the language requirements of the contested staffing action. The Committee found that on the face of the record and in light of the lack of any justification provided

by the RCMP, the number of bilingual supervisors identified in the UBC was not reasonable. Although the UBC policy is no longer in effect, the Committee recommended that the UBC for the section be redetermined in light of the policy in force at the time of the staffing action. The Committee also recommended that if the redetermination were to result in the identification of requirements which the member could have met, his candidacy should be compared to that of the successful candidate. As well, although the Committee did not have to determine whether the identification of the language proficiency level and the priority level were unreasonable, the Committee noted that these will have to be re-examined in light of the redetermination of the UBC and that detailed justification should be provided for the result of this re-determination.

*vi) Interpretation of the Travel Policy  
Applicable to the RCMP*

**G-144** Certain members from a Division attended a course held in another province. Accommodation was provided, but not all meals were available on site; the members were told that certain meals would have to be purchased and that this could be done at reasonable rates at a nearby Canadian Forces Base (CFB). The members were told by their Division that they were on travel status and entitled to full meal allowances for

---

purchased meals. Upon arriving at the course, members were told that purchased meals at the CFB were part of the required arrangements and that if they chose to eat elsewhere they would be limited to the CFB mess rates. The members responded that policy entitled them to eat where they wanted unless meals were provided free of charge; they submitted meal claims at the full rate. The claims were reduced to the mess rate by the RCMP; the members grieved in a joint grievance. They argued that the meal arrangements were particularly unsuitable for weekends during which members were on regular time-off. They also submitted that another similar course had recently taken place and that the RCMP had decided to pay full meal rates when the members attending that course had objected to the same meal arrangements. The grieving members requested equal treatment.

The Committee found that the applicable policy in this case was the Treasury Board travel policy as modified by certain Treasury Board minutes applicable to the RCMP. This policy required that, when members reside in government accommodation and meals are not provided free of charge, members are entitled to claim meals at actual cost up to the established meal allowances. There was, however, no restriction on where such meals could be taken in this situation; nor was there any rate restriction other than the meal allowances

established by Treasury Board. The RCMP was to be congratulated for making low-cost meals available; this arrangement had saved money since members apparently had sometimes or often taken advantage of these meals and their claims were limited to actual cost. Nevertheless, these meals were not obligatory under policy and the members were entitled to actual costs up to Treasury Board allowances for those meals taken elsewhere. The Committee recommended that the grievance be upheld on this basis.

The Commissioner agreed with the recommendation of the Committee. The Commissioner found that the members were entitled to the actual cost of meals which were taken elsewhere than at the CFB. The Commissioner noted that because of the elapsed time since the claims, it would be difficult to expect the members to produce receipts. He therefore ordered that full meal rates be paid where receipts were not available. The Commissioner also commented on the delays in the treatment of this file. He stated that a six year delay to resolve such a simple issue was absolutely unconscionable and that the members deserved an apology for the blatant lack of attention to the file.

**G-165** Two members presented a grievance when the RCMP denied them reimbursement of their meal expenses. Their claim was for meals taken during

---

12-hour night shifts. They cited one of the exceptional circumstances set out in paragraph 4(3) of Treasury Board decision 704761. The grievors felt that the general principles governing meals taken normally did not apply to night shifts worked between two normal rest periods. The RCMP refused to reimburse the costs, alleging that the grievors had not demonstrated an exceptional circumstance and that a reimbursement of this kind cannot be made on a regular basis. The RCMP claimed that night shifts are now common and are normal practice. The Level I adjudicator denied the grievance and explained this decision on the basis that the grievors had made the claim only to cause a grievance. The adjudicator believed that they did not have the interest required to initiate such a procedure. The grievors brought their grievance to Level II.

The Committee dealt first with the sufficient interest issue. In its opinion, the grievors had sufficient interest to initiate the grievance because they suffered personal prejudice by not receiving reimbursement for their meal expenses. Even if they wished to create a precedent that might affect other claims in the future, this type of consideration is quite legitimate and is part of the quasi-judicial procedure. The Committee also found that the grievors had respected the grievance procedure limitation periods.

As for the substance of the grievance, the Committee found that the

situation described in sub-paragraph 4(3)(iii)(d), i.e., night shifts of over 11 hours, is already considered exceptional by decision TB 704761. The Committee pointed out that the grievors therefore did not have to show the existence of exceptional circumstances since they already met the criteria of this sub-paragraph. Regular use of this type of shift by the RCMP does not change the Treasury Board decision, which still considers it exceptional. However, this conclusion is insufficient to end the debate. Meeting the terms of one of the sub-paragraphs of provision 4(3)(iii) does not result in an automatic reimbursement. Paragraphs 4(3)(i) and 4(3)(ii) set out general principles prerequisite to the application of the exceptions in 4(3)(iii). Normally, a member must assume the cost of a meal that he consumes during his work shift. The Committee found that this principle applies to 12-hour night shifts and that the grievors should normally pay the cost of the meals that they consume during a work shift. Reimbursement of the cost of taken during a 12-hour work shift is not automatic. The member must not have been able to take his meal at the usual time and place due to his work. However, it is possible that the grievors, even on a regular basis, are not able to eat at a normal time and in a place with appropriate facilities for keeping and consuming a meal. If this were the case, then the RCMP should reimburse them



---

for their meals. Unfortunately, the facts on file do not allow drawing such a conclusion about the circumstances surrounding the grievors' meals. The Committee therefore recommended that the file be returned to the administrative office that took the initial decision so that it might rule again based on the criteria set out above and the circumstances surrounding the grievors' meals.

As an additional comment, the Committee dealt with sub-paragraph 4(3)(iii)(b), which provides that a member may be reimbursed for his meal costs when his work shift extends over more than 11 hours and he must remain at his post. The Committee indicated that, in its opinion, this sub-paragraph does not apply to regular 12-hour work shifts, but to shifts of less than 11 hours that must be extended due to unforeseen circumstances.

**G-166** A divisional staff representative travelled approximately 30 km from his worksite to meet some members. After this journey, which took less than a day, he claimed his meal expenses, which the RCMP refused to reimburse. He then presented a grievance. The grievor alleged that his travel had taken him outside his 16-km headquarters area and that this entitled him to a reimbursement under chapter 370 of the Treasury Board Personnel Management Manual. The Level I adjudicator applied the principles set out by the Committee in file G-86

concerning the applicable policy. After upholding the grievance, it returned the file to the administrative office responsible for the initial decision so that it might rule again in light of these principles. The grievor disagreed with the Committee's conclusions and recommendations in file G-86. He therefore presented his grievance to Level II, alleging that he had been unable to take his meal at the predetermined time and that, contrary to the Committee's findings in file G-86, the criterion of the 16-km area did not apply to his case.

In this case, the Committee first found that the grievor had sufficient interest to present his grievance to Level II, even though the Level I adjudicator had upheld it. In its view, when a grievance is upheld but a dispute subsists as to the appropriate remedy, the parties have the required interest to continue the procedure. On the substance, the Committee indicated that the general principles set out in files G-86 and G-128, concerning the policy applicable to meal expenses, applied in this case. It was therefore necessary to apply the general Treasury Board policy in force at the time of the grievance (chapter 370), subject to the exceptions set out in two Treasury Board decisions adopted specifically for RCMP members, namely, decisions TB 704761 and TB 710531. The Committee made reference to file G-167, the conclusions and recommendations of which were made on



---

the same day as those in the present file. In file G-167, the Committee explained that the 16-km area was not a criterion for reimbursement of meal expenses included in decision TB 704761, concerning meals taken in the vicinity of the worksite or during a journey of less than one day. The Committee also made a clarification concerning its findings in files G-86 and G-128. In those grievances, the Committee had found that the headquarters area criterion did not apply to meals taken in the vicinity of the worksite or during a patrol. In file G-167, the Committee reached the same conclusion for meals taken during travel of less than one day. The provisions of decision TB 704761, concerning the costs of meals taken during a journey of less than one day, replace the similar provisions of the general policy, which is concerned with the 16-km headquarters area. The Committee also explained that, in its opinion, a member is outside the vicinity of his worksite when it would be unreasonable to expect him to return to take his meal at the usual place and time. In such circumstances, the member is instead on a journey of less than one day. The question of whether a member could return to his worksite should be decided in accordance with the circumstances of each case, and not on the basis of a pre-determined distance. The person deciding might take into account the condition of the roads, weather, traffic,

the nature of the work to be performed, etc.

Having established the parameters for reviewing a claim for meal expenses, the Committee found that the file should be returned to the administrative office that took the initial decision so that it might rule again in light of these principles. The facts on file did not allow the Committee to evaluate the circumstances surrounding the grievor's meal. It therefore was unable to rule on this grievance definitively.

**G-167** A divisional staff representative travelled approximately 25 km from his worksite to meet some members. After this journey, which took less than a day, he claimed his meal expenses, which the RCMP refused to reimburse. He then presented a grievance. The grievor alleged that his travel had taken him outside his 16-km headquarters area and that this entitled him to a reimbursement under chapter 370 of the Treasury Board Personnel Management Manual. The Level I adjudicator applied the principles set out by the Committee in file G-86 concerning the applicable policy. After upholding the grievance, it returned the file to the administrative office responsible for the initial decision so that it might rule again in light of these principles. The grievor disagreed with this decision. He therefore presented his grievance to Level II.

---

In this case, the Committee first found that the grievor had sufficient interest to present his grievance to Level II, even though the Level I adjudicator had upheld it. In its view, when a grievance is upheld but a dispute subsists as to the appropriate remedy, the parties have the required interest to continue the procedure.

On the substance, the Committee felt that the general principles set out in files G-86 and G-128, concerning the policy applicable to meal expenses, applied in this case. It was therefore necessary to apply the general Treasury Board policy in force at the time of the grievance (chapter 370), subject to the exceptions set out in two Treasury Board decisions adopted specifically for RCMP members, namely, decisions TB 704761 and TB 710531. The Committee analyzed the grievor's arguments as follows: first, the grievor alleged that the Committee and the Commissioner had never officially found that the headquarters area criterion did not apply in this type of situation and that the subject required clarification. The grievor added that the Treasury Board decisions did not explicitly rule out application of the headquarters area criterion. Further, he submitted that decisions TB 704761 and TB 710531 are improvements made to the general policy and cannot restrict its application. In his opinion, the Level I adjudicator erred in

considering only decision TB 704761 and not applying the general policy.

In response to these arguments, the Committee found that the grievor was correct when he stated that the Committee had never explicitly found that the headquarters area criterion does not apply to a journey of less than one day. In the present grievance, the Committee nevertheless found that it could be deduced from the conclusions and recommendation in files G-86 and G-128 that the 16-km headquarters area does not apply to the RCMP with respect to meal expenses. The Committee found in those files that articles 6.2 and 6.3 of chapter 370 were replaced by the provisions of decisions TB 704761 and TB 710531. These two articles are the provisions that establish the headquarters area criterion. If articles 6.2 and 6.3 did not apply to the RCMP, then, necessarily, the 16-km area criterion did not apply either.

The grievor also alleged that 'C' Division does not have the authority to create or modify a headquarters area. He cited the case of *Gingras v. Canada*, where the Federal Court confirmed the Treasury Board's status as employer of the members of the RCMP in a case concerning the bilingualism bonus. This case did not involve the same subject as the grievance at hand. The Committee nevertheless found that there is no doubt about the Treasury Board's status as employer and that, as such, it has the

---

authority to make exceptions with regard to the RCMP which will replace certain provisions of the general policy.

The Committee made a clarification of its conclusions in files G-86 and G-128. In those grievances, it concluded that the headquarters area criterion did not apply in the case of meals taken in the vicinity of the worksite or during a patrol. In this grievance, the Committee reached the same conclusion for meals taken during a journey of less than one day. The provisions of decision TB 704761, concerning the costs of meals taken during a journey of less than one day, replace the similar provisions of the general policy. The Committee examined the circumstances in which a member ceases to be within the vicinity of his worksite and makes a 'journey' of less than one day. In the Committee's view, a member is outside the vicinity of his worksite when it would be unreasonable to expect him to return to take his meal at the usual place and time. In such circumstances, the member may be on a journey of less than one day. The question of whether a member could return to his worksite should be decided in accordance with the circumstances of each case, and not on the basis of a pre-determined distance. The person deciding might take into account the condition of the roads, weather, traffic, the nature of the work to be performed, etc.

Having established the parameters that should govern the review of such a claim for meal expenses, the Committee found that the file should be returned to the administrative office that took the initial decision so that it might rule again in light of these principles. The facts on file did not allow the Committee to evaluate the circumstances surrounding the grievor's meal. It therefore was unable to rule on this grievance definitively.

**G-168** A member who worked from 0730 hrs to 1530 hrs was assigned temporarily to another department to work seven night shifts between 1830 hrs and 0630 hrs. Following this assignment, he claimed his meal expenses from the RCMP, which refused to reimburse him for them. The member presented a grievance. He principally alleged that he was entitled to reimbursement because it had been impossible for him to eat at home or at the divisional cafeteria because of his assignment. He cited Treasury Board decision 704761. The Level I adjudicator denied his grievance, explaining that there were no exceptional circumstances in this case and that a temporary transfer did not automatically entail reimbursement. He added that, in normal circumstances, a member had to assume the cost of his meals and that it was normal to transfer a member temporarily for operational reasons. The grievor presented his grievance at

---

Level II. He alleged that the adjudicator had erred in his interpretation of the definition of the term 'worksite' in the policy and that he was entitled to a reimbursement because his assignment had caused him to work in a building other than the one in which he normally performed his duties. In his opinion, this move constituted an exception within the meaning of the policy on meal expenses.

The Committee found that the general principles set out in files G-86 and G-128, concerning the policy applicable to meal expenses, applied to this case. It is therefore necessary to use the general Treasury Board policy in force at the time of the grievance, subject to the exceptions provided for in two Treasury Board decisions adopted specifically for the members of the RCMP, namely, decisions TB 704761 and TB 710531. The Committee made reference to the recommendations made in file G-165 and, as in the case of that grievance, found that the grievor could be reimbursed for his meal expenses under sub-paragraph 4(3)(iii)(d) of Treasury Board decision 704761. As in file G-165, the Committee found that the situation described in sub-paragraph 4(3)(iii)(d), i.e., 12-hour night shifts, is already considered exceptional by decision TB 704761. In grievance G-165, the Committee pointed out that the grievors therefore did not have to show the existence of exceptional circumstances since they already met the

criteria of this sub-paragraph. Regular use of this type of shift by the RCMP does not change the Treasury Board decision, which still considers it exceptional. However, this conclusion is insufficient to end the debate.

Paragraphs 4(3)(i) and 4(3)(ii) set out general principles prerequisite to the application of the exceptions in 4(3)(iii). Normally, a member must assume the cost of a meal that he consumes during his work shift. The Committee found that these principle apply to night shifts.

This grievance posed an additional problem. The grievor was assigned temporarily to this position, and another provision of decision TB 704761 deals with temporary assignments. In addition, provision 4(3) seems to be reserved for members who are on patrol or at their regular post. The Committee found that provision 4(3) concerning temporary assignments cannot apply to the case of a member assigned to temporary duties in the vicinity of his worksite because the member is obliged to provide his own meal. The Committee found that the member's situation met the definition of a temporary assignment. By reaching the conclusion that the grievor had been transferred within the vicinity of his worksite, the Committee was unable to conclude that provision 4(3) (temporary duties) entitled him to a reimbursement, since he was obliged to assume the cost of his meal. However, the grievor, being in the vicinity of his worksite, could



---

benefit from the application of subparagraph 4(3)(iii)(d) (night shifts), which deals with meals taken in the vicinity of the worksite or during a patrol.

As the Committee explained in connection with file G-165, reimbursement of the cost of a meal taken during a 12-hour work shift is not automatic. The member must not have been able to take his meal at the usual time and place due to his work.

However, it is possible that the grievor, even on a regular basis, is not able to eat at a normal time and in a place with appropriate facilities for keeping and consuming a meal. If this were the case, then the RCMP should reimburse him for his meals. Unfortunately, the facts on file did not allow the Committee to draw a conclusion about the circumstances surrounding the meals in question. The Committee therefore recommended that the file be returned to the administrative office that took the initial decision so that it might rule again based on the criteria set out above and the circumstances surrounding the meals in question.

*vii) Relocation Directive*

Home Equity Assistance

**G-133** A member who had been transferred claimed the reimbursement of a financial loss which he claimed to have suffered from the sale of his old-post residence. The member argued that the

loss resulted from having been compelled to sell his home because the RCMP had decided to cease paying him Temporary Dual Residency Assistance (TDRA). The Committee found that the grievance had not been submitted within the 30-day time limit at Level I of the grievance process. The Committee thus recommended that the grievance be denied. The Commissioner agreed.

**G-136** A member who was to be transferred, and who anticipated an important financial loss if he sold his home, requested assistance under the Home Equity Assistance Program (HEAP). His request was denied on the basis of the 10% market-decline criterion. The Committee found that the member did not have standing to grieve: the home had not yet been sold and the grieved decision, with time, lost its effect and did not aggrieve the member. The Committee thus recommended that the grievance be denied. Although the Committee recommended denying the grievance, it expressed its disagreement with the RCMP's approach in deciding that there had not been a 10% market decline. The Committee also noted that nothing prevented the member from re-applying for HEAP if and when he decides again to sell his residence.

The Commissioner felt that the member was aggrieved and thus had standing to present his grievance. The Commissioner agreed that the RCMP's



---

decision to the effect that there had not been a 10% market decline was erroneous. The Commissioner then presumed that had the RCMP not so erred, the member would probably have accepted the offer of purchase which he had received and which, after compensation under HEAP, would have caused him a personal loss of \$3500. The Commissioner upheld the grievance and decided that the member should have a new evaluation done and that if this evaluation demonstrates a loss of at least 10%, the requirements for HEAP would be met.

**G-158** The RCMP denied a member's HEAP application because the adjusted purchase price of his residence was not higher than the sale price, as the policy required. In calculating the purchase price of the residence for the purposes of HEAP, the RCMP chose to disregard substantial home renovation expenses incurred by the member on the theory that the renovations in question did not qualify as admissible improvements under the policy. The member grieved this decision.

The Committee found that although most of the member's renovations could not be deemed to be admissible improvements under the policy, their value could still be included in the calculation of purchase price as basic renovations necessary to the integrity or livability of a residence; for this reason

the Committee recommended upholding the grievance. The Committee felt that not recognizing the value of basic renovations in a member's HEAP application introduces an inconsistency in the administration of the policy: a member who paid a lower purchase price for a house which needed work and capitalized the renovation expenses him or herself would be denied HEAP reimbursement if the majority of the expenses were not on the list of eligible improvements. Another member, however, who paid more for a house which had received these same basic renovations by the previous owner, could claim HEAP reimbursement because the expenses, although ineligible, had been pre-capitalized. Such a distinction did not appear to the Committee to have been intended by the drafters of the policy. So long as basic renovations were not merely carried out to maintain the value of the residence at a level reflective of its approximate condition at the time of purchase, the Committee found that it is not advisable to administer HEAP in a manner which disregards basic equity when it is added by a HEAP applicant but implicitly recognizes it if added by a former owner. The Committee also observed that expenses capitalized by a member might often be lower, resulting in a smaller HEAP claim, since many members do not factor their own personal labour costs into their claim. Finally, the Committee noted that the admonition in

---

the Home Buyer's Guide against buying handy-man's specials should not be used to penalize HEAP applicants who may not have had a large selection of homes from which to choose at the time of purchase.

**G-161** The RCMP denied a member's HEAP application because housing market prices had not declined by 10% from the time he purchased his residence to the time of sale. The member grieved this decision. He conceded that the 10% market decline criterion had not been met, but claimed that the policy nevertheless permitted a reimbursement in his case given the difficult and unusual circumstances surrounding his transfer. In this regard, the member relied on the policy provision formerly contained in HEAP which allowed the Commissioner to authorize reimbursements in exceptional cases of hardship where a member's circumstances did not meet the formal criteria of the policy.

It was the opinion of the Committee that the exceptional hardship provision of HEAP could be successfully invoked in cases where the market had not declined at all and in cases of exceptional combinations of facts such as where a member had substantially invested in a home only to be suddenly and unexpectedly transferred. The Committee also found, however, that any HEAP reimbursement, even that under the exceptional cases of hardship

provision, should only seek to repair a loss which has as its origin the employer's requirement that the member relocate. In the present case, the Committee noted that the member made a decision to buy a particular dwelling at a particular time, as part of his divorce settlement. The Committee also noted that he invested a certain amount in renovations, the cost of which was apparently not fully reflected by an increase in the house's overall value. Such a loss is indeed unfortunate, however, the Committee found that it was basically the result of the member's decision to invest in the particular renovations and was not caused by the RCMP-ordered transfer. Had the record shown that the member had only been at this place of duty for a few months and that he had invested in extensive improvements after being told that he would remain there for several years, the Committee would have found that his subsequent transfer was truly unexpected and consequently merited exceptional consideration. The member only argued, however, that he was ordered to transfer shortly after purchasing the house; this fact, without any additional details, was not enough to demonstrate exceptional hardship and the Committee thus recommended denying the grievance.

---

### Mortgage Repayment Penalty

**G-145 and G-146** These were two grievances dealing with the same issue. In each case, the members were, upon relocation, denied reimbursement of a portion of the mortgage repayment penalty on their residence. The portion for which reimbursement had been denied was the amount exceeding the 12 months of interest payable under the RCMP Relocation Directive. The members grieved, arguing that the amount they were claiming was payable under the policy regarding *ex gratia* payments. The Level I adjudicator, who was the same person in both cases, denied the grievances, stating that an *ex gratia* payment is not possible when payment can be made under other existing means of compensation. The Level I adjudicator also found that the Grievors had been granted the maximum amount allowable under the provisions of the Relocation Directive addressing mortgage penalty repayment.

The Committee found that mortgage penalty repayment is a relocation expense already covered by the Relocation Directive and is thus not reimbursable as an *ex gratia* payment. The *ex gratia* process is not intended to fill perceived gaps or compensate apparent limitations in a policy. Consequently, reimbursement could not be sought by the Grievor by means of an *ex gratia* payment. The Committee also concluded

that reimbursement was not available under the provision of the Relocation Directive providing for exceptions, as this provision only applies when Treasury Board has not addressed the possibility of payment in the Directive either by providing for or against payment. The Committee further commented that while the RCMP recognized the interest of members in purchasing housing and the difficulties they face due to the mobility requirement, and while generous support has been given to members to assist them in this regard, it also has an interest in good fiscal management and in seeing that it does not become the full guarantor of members' housing investment decisions. The Committee stated that the limit of 12 months of mortgage interest was a fair and reasonable recognition of the maximum amount to which the RCMP should be liable. The Committee recommended in both cases that the grievance be denied.

The Commissioner agreed with the recommendations of the Committee and denied the grievance in both cases.

### Other Relocation Issues

**G-154** In a grievance involving the Relocation Directive, a member claimed reimbursement of premiums paid for mortgage default insurance (MDI) which the RCMP had refused him since it had not been paid in lump sum as prescribed

---

by the policy. The member claimed that he had made a lump sum payment within the meaning of the policy; alternatively, he claimed that the RCMP should have specifically warned him about the method of payment. The Grievor noted that the relocation documentation given to members in other divisions specifically referred to the issue of the MDI payment.

The Committee found that the term “lump sum” did not refer to the manner in which Central Mortgage Housing Corporation (CMHC) received payment of the MDI premiums but rather to the method by which the member chose to pay them; this stipulation explicitly denied reimbursement where a financial institution had paid the MDI premium on the member’s behalf and then added an equivalent amount to the principal owing on the member’s mortgage. Given the above, the Committee could not accept the member’s argument that he had effected “lump sum” payment of MDI as soon as his mortgage principal outstanding had been reduced by an amount equivalent to that of the premium paid; the premium would have still been paid through monthly amortized instalments, and not “in lump sum”. Furthermore, there was no proof that the paid-off portion of the debt principal corresponded to the amount advanced under the mortgage for MDI, as opposed to equity in the member’s home. Accordingly, the Committee found that the member had not complied with the

policy. In the alternative, the member had contended that he had not been specifically warned about the “lump sum” restriction for MDI premium reimbursement, and thus should not be penalized by its effect. The Committee found that the RCMP could not be obliged to forewarn the member regarding the conceivable effect of every pertinent provision in the Relocation Directive; the absence of such a warning did not constitute misrepresentation on the part of the RCMP. In the present case, the RCMP had fulfilled its duty by directing the member, in the divisional relocation booklet, to the Relocation section of the Administration Manual which referred extensively to the applicable provisions of the Relocation Directive. The Relocation Directive, itself an extremely well laid-out document, contained the MDI policy provisions. In the absence of any attempt by the member to make inquiries or obtain policy clarifications, the Committee was thus forced to conclude he was the author of his own misfortune and deny the grievance. In additional comments, the Committee recognized that the lump-sum restriction is imposed by Treasury Board but noted that the basis for this restriction is not entirely clear. The Committee thus suggested a quick policy review in this area to determine whether policy changes might be necessary.



---

The Commissioner agreed with the recommendations of the Committee and denied the grievance. However, he also noted the Committee's observations regarding the possibility of amending the MDI policy. In this regard, the Commissioner undertook to seek a clarification from Treasury Board concerning the justification behind the lump sum restriction; he expressed a willingness to amend the policy, if possible, in order to provide for alternative premium payment arrangements.

**G-141** Three months prior to his relocation, a member travelled to his new post with his common law spouse to find accommodation. The member signed a lease on a house for which he had to take possession two months before his relocation. The member thus requested and received reimbursement of two months' rent in advance from the RCMP. The lease included a clause providing that if either tenant vacated the premises, the other would also have to leave unless permission was granted by the landlord. After his relocation, the member advised the RCMP that he had not moved into the house he had originally rented. He explained that his spouse had not followed him in the relocation and the clause in the lease thus prevented him from remaining at that house. The RCMP requested the reimbursement of the rent in advance. The member

grieved. The Level I adjudicator denied the grievance on the basis of time limits.

In its review of the grievance, the Committee found that the circumstances indicated that the member had presented his grievance in time. With respect to the merits, the Committee noted that the Relocation Directive provides the decision maker, who receives a request for rent in advance, with the prerogative to determine whether the arrangement is reasonable and justifiable. In this case, the decision maker, having the lease in hand, had originally decided that the arrangement was in fact reasonable. New facts must come to light for the rent in advance to be retroactively unreasonable. The Committee found that the fact that the factual situation provided for in the clause simply arose did not constitute a new factor. The decision maker had thus erred in requesting the member to reimburse the rent in advance. The Committee recommended that the grievance be upheld.

The Commissioner agreed and upheld the grievance.

**G-143** Nearly two years after a relocation, a member was advised by the RCMP that a review of his relocation file had been conducted and it had been determined that he had been overpaid for one day's worth of living expenses. The member was asked to reimburse the amount in question (\$197.00). The member replied, asking that the decision



---

be revisited. He argued that the fact that he had originally been paid for the living expenses was indicative of their legitimacy and that the RCMP's request was in retaliation to his success in another grievance concerning the same relocation. The RCMP replied, stating that there was no new information which would justify revisiting the earlier request for reimbursement. The member was again asked to reimburse the amount. The member grieved. The Level I adjudicator denied the grievance. He felt that the grievable decision had been the RCMP's first request for reimbursement; as the grievance had not been presented within 30 days of that decision, it was out of time. The member pursued the matter to Level II, arguing that the grievable decision was the RCMP's second request for reimbursement.

In its review, the Committee explained that the second decision could have constituted a separate grievable decision if new facts or submissions had been provided which would have put the original decision in a whole new light, and could have raised an expectation that the original decision be reopened. In this case, however, the Committee found that the member's response to the first request for reimbursement did not provide new facts or submissions which would have made the RCMP's second request for reimbursement a separate grievable decision. The only grievable decision was thus the first one. As the grievance

was not presented within 30 days of the first decision, the Committee found that the grievance was out of time and recommended that it be denied. The Committee explained, however, that the fact that the grievance had been presented out of time had unfortunately denied it the opportunity to review the merits of the case and that by recommending that the grievance be denied, the Committee was not commenting, one way or the other, on the RCMP's decision to request repayment from the member.

The Commissioner agreed with the recommendation of the Committee and denied the grievance on the basis of time limits.

**G-151** A member grieved his notice of transfer. While awaiting the decision on his grievance, in order to facilitate a speedy relocation, the member sold his residence, stored his household effects and moved with his family into rental accommodation, where he stayed for twelve months. After this series of events, a decision on the transfer grievance was rendered by a Level II adjudicator who ruled in favour of the member and cancelled the transfer. Service of the decision on the member was withheld by his division for 2 ½ months while divisional upper management made a request to the adjudicator to revisit his decision. In the meantime, the member had purchased another residence. The member claimed

---

reimbursement of real estate, legal, moving and storage fees incurred upon the sale of his first residence. This claim was denied by the RCMP and the member grieved this decision mainly arguing that the expenses claimed were incurred as a result of a transfer notice. The Level I adjudicator denied the grievance, stating that policy provides that a member is not transferred to the grieved position until final adjudication of the grievance. The Committee agreed with the Level I adjudicator and found that, as a result of the member submitting a grievance on his transfer, the transfer and any authority to pay expenses related to that transfer were held in abeyance, pending the outcome of the grievance. The Committee found that in regard to the cancelled transfer, no authorization to relocate was ever issued to the member; consequently, the expenses claimed were not relocation expenses in the sense of the RCMP Relocation Directive. The Committee therefore recommended that the grievance be denied. The Committee also commented that requests for revision of a decision pursuant to section 32(3) of the *RCMP Act* can take place only after the decision has been communicated to both of the main parties to the grievance.

The Commissioner agreed with the recommendation of the Committee. He viewed the member's decision to sell his house and purchase another in the same city as a personal choice. The Commissioner denied the grievance. The

Commissioner also commented on the delay of service on the member of the Level II decision on the transfer grievance. He noted that he has previously commented on interference in the normal functioning of the grievance process and how it may undermine the credibility and integrity of the grievance system. He noted that while such lapses are infrequent, they are nonetheless unacceptable and should not recur.

viii) *Access to Information: Personnel File*

**G-147** A member grieved a decision denying him access to file material which he needed in preparation of another grievance, this one against a performance appraisal. The Grievor was contesting certain remarks made by his supervisor in the appraisal which reflected negatively on his performance. The basis of these negative remarks was apparently the content of internal investigation reports in which the Grievor was criticized for an alleged lack of judgment during an incident in the course of an operational matter. The Grievor had requested access to the investigation reports arguing that Bulletin 1285 which was in force at the time, and Section 31(4) of the *RCMP Act* entitled him to receive the information he was requesting. The reason used to refuse the Grievor access to the information was that he had failed to provide specifics which would show that the information he was looking for was

---

“relevant or reasonably required to present his grievance” as required by Section 31(4).

The Committee found that the Grievor met the requirement of Section 31(4) in that he did give enough particulars for it to be reasonably concluded that the information which he was requesting was indeed relevant and reasonably required to the presentation of the grievance. For example, he referred to a specific incident, and alluded to another, which gave rise to allegations being made against him; these allegations were referred to in his performance appraisal; there was an investigation into these incidents; the Grievor identified those investigation files he was seeking very specifically by number. In the Committee’s view, these particulars were sufficient to demonstrate, without a doubt, that the investigation files in question were relevant to the grievance against the performance appraisal. The Committee also observed that it would have been practically impossible for the Grievor to provide any more details as he did not know the exact nature and content of these files. The Committee therefore recommended that his grievance be upheld and that the Grievor be provided access to the information which he had identified and this, under the disclosure conditions laid out in Bulletin 1285 which was in force at the time.

The Commissioner agreed with the recommendation of the Committee and

upheld the grievance, providing specific instructions as to what documents should be disclosed to the member.

*ix) Classification of Civilian-Member Positions*

**G-148, G-149 and G-150** The Committee received four grievances involving a total of eight civilian members in relation to the reclassification of their positions. One of these grievances was a collective grievance involving five members. The Committee joined two of the other grievances, submitted by individual members, in one grievance report as the issues were identical. The other grievance was treated separately. The issues in all of these grievances were sufficiently similar for them to be grouped together for the purposes of this Annual Report.

The Grievors were classified within a civilian member sub-group. After consultation with the RCMP, Treasury Board made changes to the classification standard and the pay levels for this sub-group. Among the changes was the elimination of separate levels within the sub-group for the Grievors’ positions. Also, instead of receiving a salary-tie to the ‘police universe’—a change which was implemented for the other positions within the sub-group—position-holders in the levels being eliminated were to continue to have a public service salary-tie; this was implemented with the intent of granting salary protection to these

---

position-holders. Pursuant to these changes, the RCMP reclassified the members' positions under the revised classification standard, thus grouping the Grievors within the same levels as other members in the sub-group.

Although the Grievors raised different arguments, the principal reasons why the members felt aggrieved were that they had been given no opportunity for input about the nature of their duties; their new role descriptions—the new common role descriptions for all the members of the sub-group—did not reflect the actual distinct nature of their duties; their standing had been reduced; their career path had been blocked; and the implementation of a different salary-rate had put them at a financial disadvantage.

The Committee determined that the central issue falling within its mandate was the reclassification of the positions and, most particularly, the correct comparison of the Grievors' actual duties against the classification standard. Although Treasury Board established the classification standard, the classification of the positions under the standard, including the correct determination and comparison of the members' duties, was the RCMP's role. The Committee concluded that there had been an error in process in the reclassification: the RCMP had failed to verify that the actual nature of the Grievors' duties corresponded with the role description under the new

classification standard; there had been no operational-level confirmation of the Grievors' duties. The Committee recommended that the grievances be upheld on this ground. The Committee recommended that the reclassification notices for the Grievors' positions be cancelled and that the position classifications be returned to the same status they had prior to the issuance of the notices. The RCMP would have to determine what steps to take at that point; this would include the determination, by the RCMP, of the true nature of the Grievors' duties.

In additional comments, the Committee observed that there had been inadequate consultation with the Grievors about the nature of their duties; while the decisions in this regard must rest with RCMP management, modern management practice emphasizes communication with all stakeholders; the Committee recognized that the RCMP was now taking steps to improve its implementation of such practices. The Committee also questioned the input which had been given to Treasury Board leading to the revision of the classification standard; the review leading to this input appeared to have been lacking with respect to the Grievors' positions. In addition, the Committee observed that despite having duties equal to other members of the sub-group, and apparently having other duties in addition, members at the Grievors' former



---

level were the only ones denied a salary-tie to the 'police universe'. The Committee pointed out that salary protection for the Grievors could be implemented without depriving them of the salary-tie given to other members of the sub-group. The Committee suggested that the above additional comments be considered in the RCMP's determination of the appropriate steps to take after the recommended cancellation of the reclassification notices.

In two grievances, the Commissioner determined that the manner in which the grievances had been framed prevented two Grievors from having standing. Nevertheless, he observed that the other similar grievances were not constrained by this technical problem and that the two Grievors could take advantage of the effect of the decisions in the other grievances. In the other grievances, the Commissioner concluded that there had been an error of fact and process. The evidence showed that translation continues to be a significant part of the Grievors' duties. Further, the form used to verify the Grievors' duties against the role description was not completed. The Commissioner directed that the classification be redetermined by verifying the actual duties performed against the classification standard.

*x) Work Force Adjustment Directive*

**G-155** As a result of operating budget reductions, the RCMP decided to reduce the total complement of one of its detachments. The member's position was identified as one that would be eliminated. During the same time, another process was underway to discharge the member by means of a voluntary medical discharge. The member presented a grievance against the RCMP's decision to deny him discharge benefits under both the Work Force Adjustment Directive (WFAD) and the medical discharge procedure, including the separation benefits provided for by Section 9.7 of the WFAD. In his presentation, the Grievor argued that the RCMP had decided to discharge him on two distinct grounds, namely, the abolishment of his position and for medical reasons. He also argued that the wording of Section 19 of the *RCMP Regulations* is such that it does not preclude the use of more than one ground for discharge and that, accordingly, he should be entitled to both methods of termination.

After a close examination of the wording of Sections 9.7 of the WFAD and 19 of the *RCMP Regulations*, the Committee determined that the different methods of discharge provided by Section 19 of the *RCMP Regulations* are meant to be applied in a singular and exclusive manner, and are not intended to



---

be cumulative. In the case at hand, the member's employment had been terminated by means of a medical discharge under Section 19(a) of the Regulations. When a member is so discharged, his/her position becomes vacant which eliminates the need to proceed with a work force adjustment measure as there is simply not anyone left in the position to lay off. The Committee therefore recommended that the grievance be denied.

*xi) Residency Policy*

**G-157** A member applied for a promotional transfer to the neighbouring sub-division. During the selection process, he made a verbal commitment to the RCMP that he would comply with the divisional residency policy which obliged detachment members to reside within 40 road kilometres from the workplace. The member won the competition and accepted the promotional transfer. Two months later, however, he asked to be exempted from the application of the residency policy. His request was based on the belief that a relocation would be detrimental to the medical and educational wellbeing of his disabled child. The RCMP denied his request for an exception and, based on his continuing refusal to relocate, cancelled his promotional transfer. The member grieved this decision.

The Committee noted that discretionary decisions in general are not reviewed unless they can be shown to be arbitrary or unreasonable. In this case, the Committee found that the refusal to grant the member's request for a residency exception was unreasonable because it took irrelevant factors into account as well as disregarding certain relevant concerns. In particular, the Committee found that too much emphasis was placed on the member's alleged undertaking during the selection process to comply with the residency policy. In the opinion of the Committee, the policy did not oblige the member to state his request for a residency exception before obtaining the promotion and in any case, the RCMP in all likelihood always suspected that the member would request an exception from the policy. The Committee acknowledged the need for the RCMP to have its members reside in the detachments they policed, especially in light of the Commissioner's community policing strategy. Nevertheless, the Committee found that in the present case the member had advanced concrete unanswered arguments demonstrating how he could still respect the operational objectives of the residency policy by commuting to the new post from his present residence. Finally, it seemed clear to the Committee that the RCMP had neither answered the member's concerns as to the consequences a relocation might have on

---

his child's wellbeing nor considered the impact increased family stress might have on the member's job performance which up until the present, had been excellent. In light of these factors, the Committee recommended that this grievance be upheld and that the member be considered for the first available Corporal's position within reasonable commuting distance from his present residence.

xii) *Living Accommodation Charges Directive*

**G-163** A member and his family occupied RCMP accommodation, a portion of which served as an RCMP office. The member was charged for the accommodation and for utilities under the Living Accommodation Charges Directive (LACD). The LACD effectively provides that in cases where the individual metering of a member's utilities is not feasible, the RCMP will pay the utility bills directly to the suppliers, but then will charge the member a monthly utility fee under a formula based on the area of residential floor space the member occupies. In this matter, all of the member's utilities were provided by electricity, including water provided by an electrically-powered pump. The RCMP applied the utility formula because the electricity metered for the member's utilities also included electricity used to provide water to a neighbouring residence and to provide

utilities to that part of the member's residence used as an RCMP office. The member grieved the RCMP's application of this utility formula to his situation; he claimed that it was cheaper for him to pay the entire electricity bill charged to the residence (including that charged for the RCMP office and the neighbour's pump use) than to pay the LACD formula rate. He also claimed that he was entitled to a discount under the LACD since the only utility he received was electricity.

The Committee found that since the cottage received power, water and heating, all utilities specified by the LACD were being provided; the member was thus not entitled to any discount in this regard. Further, the Committee found that, given the shared-metering situation, the RCMP had appropriately applied the LACD utility formula. The Committee acknowledged, nevertheless, that anomalies may sometimes arise in the application of this formula: in the current unusual situation the member could be paying more through the formula than the cost of the actual utility consumption, including the use by the Force office and the neighbouring residence. The Committee observed that payment by an occupant of the entire electrical bill direct to the supplier was not forbidden by the LACD. Thus, in the event it was confirmed that it would have cost the member less to pay the entire electricity bill directly to the supplier, the Committee suggested that he

---

be permitted to do so. It also recommended that if he paid the entire bill, to assist in a common sense resolution, he be granted a shelter charge abatement in order to indemnify him for the portion of the bill attributable to the neighbouring residence and the RCMP office.

## **B) DISCIPLINE - PART IV OF THE RCMP ACT**

### *i) Disgraceful conduct*

**D-35** A member faced an allegation of disgraceful conduct. It was alleged that the member, while on duty and in a marked police vehicle, engaged in sexual activity with a member of the public. The member admitted the allegation at the hearing and an agreed statement of facts was entered. The Board found that the allegation was established. After hearing evidence and submissions on sanction, the Board directed the member to resign. The Board emphasized that the member had encountered the member of the public in the context of professional duties and trust; it noted that previously decided cases indicated that dismissal was the appropriate sanction in this situation; the Board found few mitigating factors in favour of the member. The member appealed on numerous grounds.

The Committee found that there was no reasonable apprehension of bias in the RCMP disciplinary process applied in this matter. The Committee also found

no violation of the member's right to fundamental justice under paragraph 2(e) of the *Canadian Bill of Rights*. Furthermore, the Committee was not persuaded that section 7 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms (CCRF)* applied to this case or that the result, even if it had applied, would be any different than under paragraph 2(e) of the *Bill of Rights*. Also, in the Committee's view, the adjudication board had not violated the Best Evidence Rule, nor had it reached its conclusions in the absence of evidence. The Committee found, finally, that the sanction imposed by the Board was fair and appropriate. The Committee recommended that the member's appeal be dismissed.

The Commissioner agreed with the Findings and Recommendations of the Committee except for the decision to deal with the issue of bias in the RCMP disciplinary process. This issue had been raised at the appeal stage. The Committee had found that although such an argument should have been raised by the Appellant at the outset of the Adjudication Board proceedings, the issue should be dealt with as the Appropriate Officer had not objected to the raising of the issue on appeal and had himself fully responded on the merits of the issue. The Commissioner decided not to consider the Appellant's arguments on bias in the disciplinary process. The Commissioner felt that the Appropriate Officer did not have to object to the

---

Appellant's raising of the issue at the appeal stage as the Appellant's right to raise the issue was extinguished by the fact that it had not been raised at the outset of the proceedings.

As noted above, the Commissioner agreed with the rest of the Committee's recommendations and confirmed the sanction imposed by the Board, i.e. that the member resign within 14 days or be discharged.

**D-36** Two allegations of disgraceful conduct and one of neglecting or giving insufficient attention to duty were brought against a member; the particulars of the allegations referred to purchase and sale of antiques by the member while he was in uniform and to improper involvement by the member in an investigation into stolen antiques which he had purchased. The adjudication board dismissed the first allegation of disgraceful conduct. They found the evidence did not support the particulars and where it did, the behaviour was not disgraceful. They also dismissed the allegation involving neglect of duty because it was not established that the member was on duty at the time in question. The board found the second allegation of disgraceful conduct was established. The member, in uniform and while driving a police vehicle, contacted a suspect while an investigation into the theft of antiques was ongoing. During this period he too was under

investigation, having purchased the antiques from the suspect. The board determined that his actions had the potential to influence the suspect and were inappropriate. The sanction imposed was a reprimand, a forfeiture of one day of pay and a recommendation for transfer. The member appealed, arguing bad faith in the decision to proceed with discipline against him, a lack of jurisdiction on the part of the board, and that the board erred in their conclusion as well as the sanction imposed. The member also wished to include any grounds uncovered during the appeal.

The Committee observed that the board had considered the argument of bad faith and had concluded this was not proven. The Committee found no reason to disturb the board's findings in this regard. The argument put forth on the issue of jurisdiction was that the matter had been dealt with through informal discipline in the form of negative comments on the member's performance appraisal and as such formal discipline was not an option. The argument put forth on the issue of jurisdiction was that the matter had been dealt with through informal discipline in the form of negative comments on the member's performance appraisal and, as such, formal discipline was not an option. The Committee found that even if this objection to the Board's jurisdiction could be raised for the first time on appeal and that the evidence submitted to



---

support it could be accepted at this late point—both of which were doubtful in this case—there is no indication that the Appellant had actually previously received the disciplinary action of a reprimand for the conduct subject to the formal disciplinary action. Negative comments in an employee appraisal do not constitute, in and of themselves, the disciplinary measure of a reprimand. It was also found that the board's conclusion that the member's actions had the potential to influence was an entirely reasonable one. Given the circumstances of this case, it was concluded the sanction was appropriate: the member had shown a complete disregard for his status as a member in serious circumstances related to a criminal investigation. The Committee recommended that the appeal be denied.

### **C) DISCHARGE AND DEMOTION - PART V OF THE *RCMP ACT***

**R-02** A member having been served with a Notice of Intention to Discharge under Part V of the *RCMP Act* requested a review of his case by a discharge and demotion board. Before the proceedings on the merits began, a dispute arose with respect to the admissibility of additional evidence and the board rendered an interlocutory decision on the issue. Both parties disagreed, for differing reasons, with the reasons the board provided for its decision; they requested an adjournment of the scheduled hearing

date in order to appeal the decision. The adjournment was denied: the board found that its preliminary decision could not be appealed until the board had come to a final decision on the case. Before the hearing was set to begin, the Appropriate Officer filed a document advising the board that a settlement had been reached between the parties. The settlement provided that the member would be retained in the RCMP and that the Appropriate Officer was withdrawing his notice of intention to discharge and would not present any evidence to the board. Based on the fact that no evidence was presented, the board concluded that the grounds of unsuitability had not been established and directed that the member be retained in the RCMP. Despite the issue of discharge having been resolved by the settlement, the Appropriate Officer appealed the board's decision on the preliminary issue of admissibility of additional evidence. The board's decision had been based on the board's views of its role; it was with these views which the Appropriate Officer disagreed. The Appropriate Officer also requested that direction be provided by the appellate level with respect to the procedure for the appeal of interlocutory decisions. In his response to the appeal, the Respondent agreed that direction was needed with respect to appeals of interlocutory decisions. The Respondent, however, provided his own views on the issue of admissibility of additional



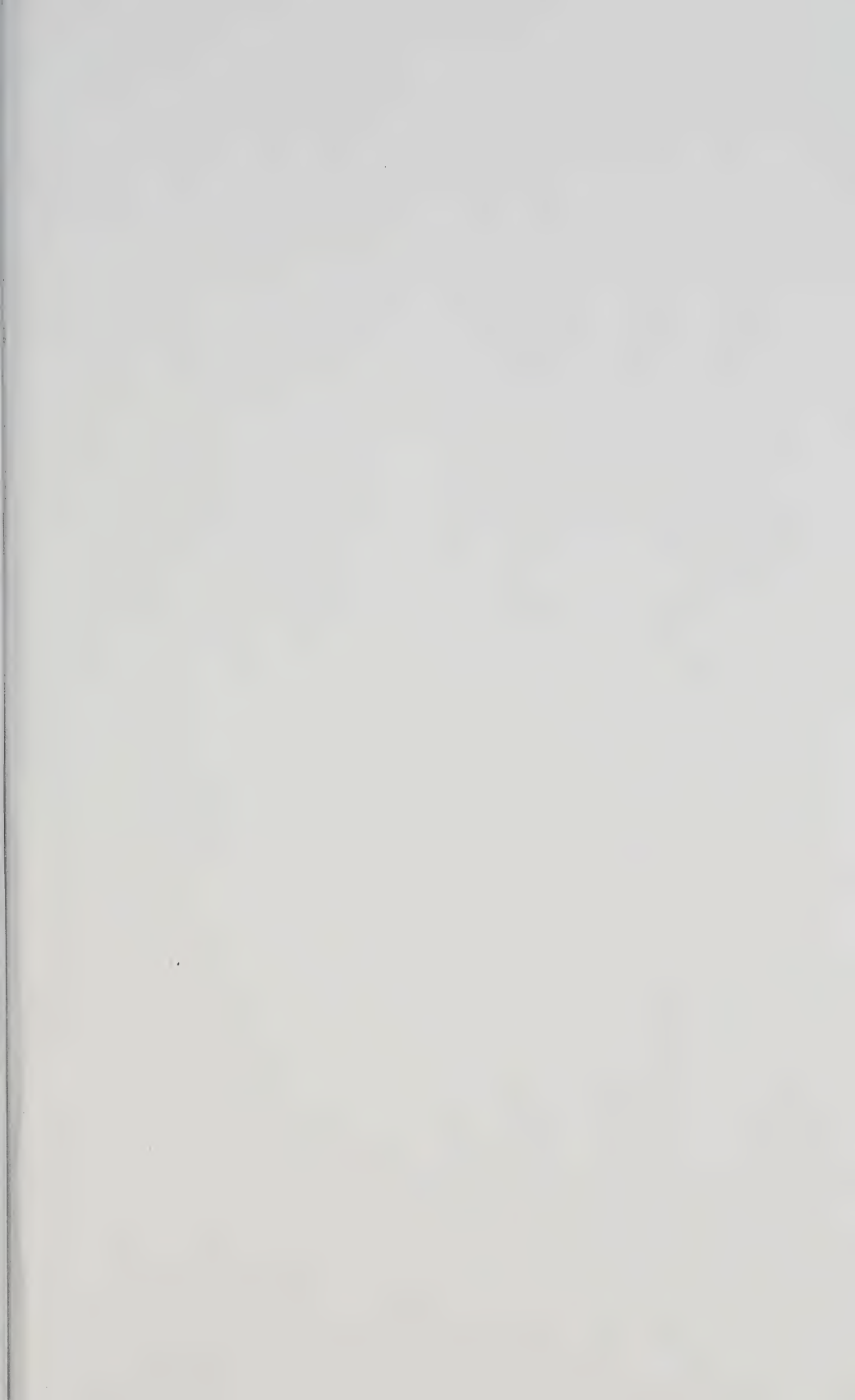
---

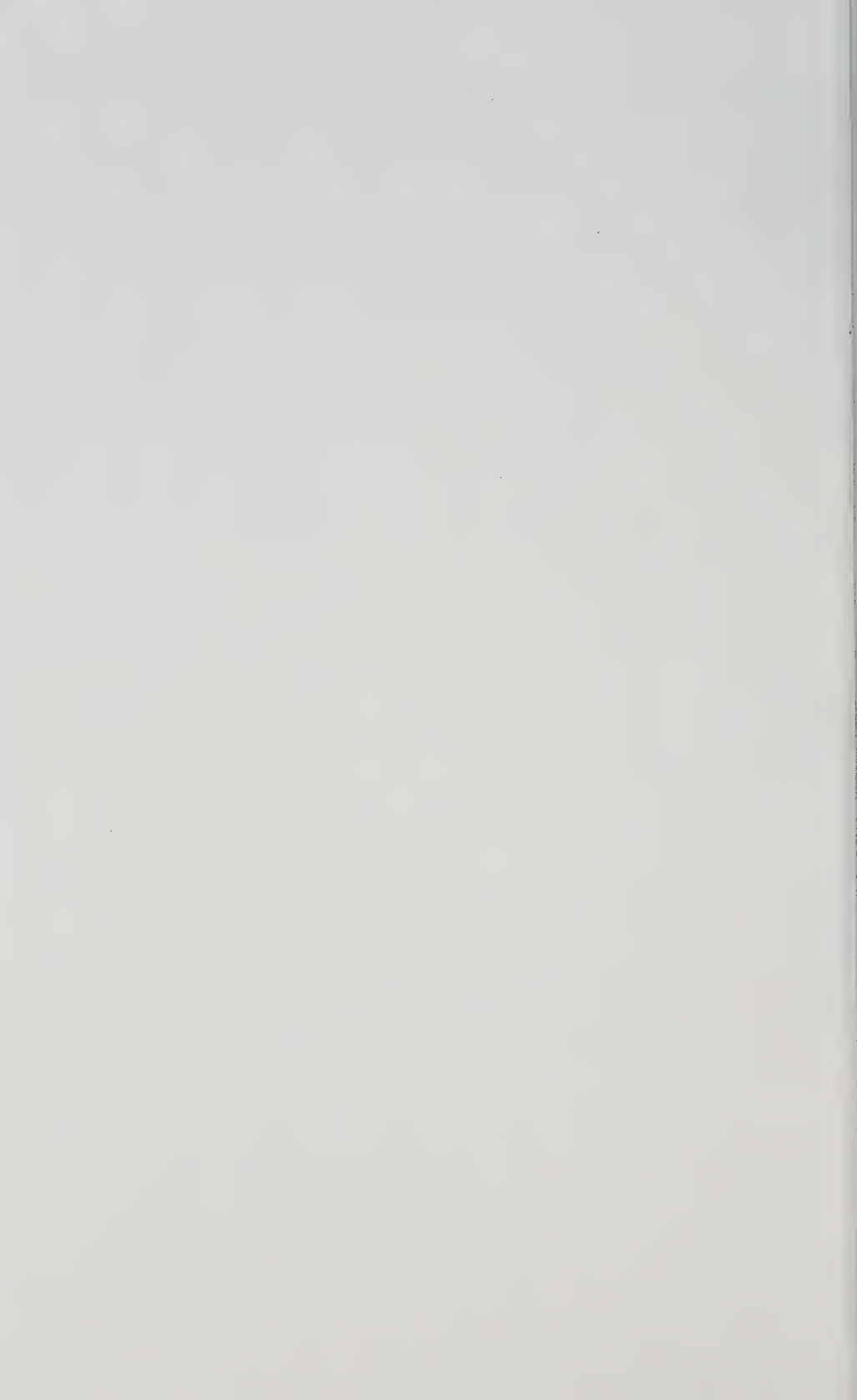
evidence and the role of the board as he disagreed with both those of the board and those of the Appropriate Officer on the issue.

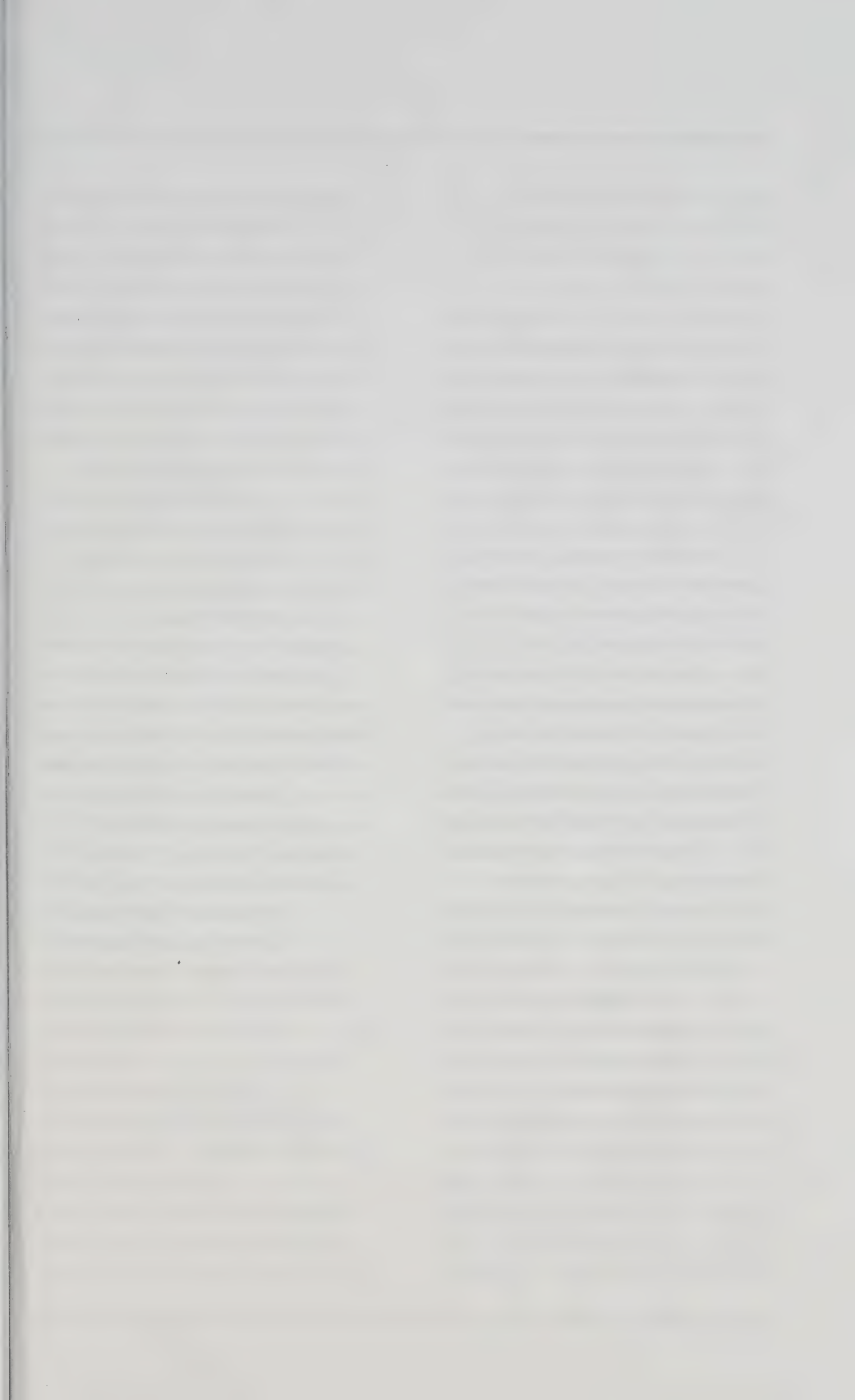
The Committee found that as an agreement had been reached concerning the discharge of the member and no present live controversy existed between the parties, the issue concerning the role of a discharge and demotion board had become moot. The Committee then found that there existed no compelling ground to address the issue despite its mootness. As the issue required extensive interpretation of Part V of the *RCMP Act*, the Committee felt that it would be preferable to await the presence of an adversarial context where a live factual situation with tangible prejudices could be referred to. The Committee thus recommended that this ground of appeal be denied. With respect to the parties' request for direction as to the procedure for interlocutory appeals, the Committee felt that it was also moot but decided to deal with it despite its mootness as it was difficult, because it deals with interlocutory matters, to foresee a situation where it could be raised without always being moot. On this issue the Committee noted that a right to an appeal must be clearly provided by statute. As the *RCMP Act* does not expressly provide the Commissioner with the power to hear appeals of interlocutory decisions, the Committee found that such decisions could not be appealed. The Committee

thus recommended that this ground also be denied. The Committee also provided additional comments and suggestions on the manner in which settlement agreements should be dealt with before discharge and demotion boards. The Commissioner agreed with the recommendations of the Committee and denied the appeal.











de la *Loi sur la GRC*, le Comité a conclu qu'il serait préférable d'attendre un débat contradictoire où il serait question d'une affaire ayant des conséquences réelles. Le Comité a donc recommandé que ce motif d'appel soit rejeté. Quant à la demande des parties concernant des directives sur la procédure d'appel de décisions interlocutoires, le Comité a conclu que cette question était également académique mais qu'elle devrait être traitée vu qu'il est difficile, parce qu'il est question d'affaires interlocutoires, d'entrevoir une situation où elle pourrait être soulevée sans toujours être théorique. Le Comité a fait remarquer qu'un droit d'appel doit être clairement prévu par la législation. Vu que la *Loi sur la GRC* ne contient pas de disposition permettant expressément au commissaire d'entendre des appels de décisions interlocutoires, le Comité a conclu que de tels appels ne pouvaient pas être déposés. Le Comité a donc recommandé que ce motif d'appel soit également rejeté. Le Comité a aussi fait des commentaires et des suggestions quant à la façon dont on devrait traiter des ententes entre les parties devant une commission de renvoi et de rétrogradation. Le commissaire a accepté les recommandations du Comité et a rejeté l'appel.

commission a ordonné que le membre soit retenu dans la GRC, la preuve de motifs d'incapacité n'ayant pas été faite. Malgré l'entente réglant la question du renvoi du membre, l'officier compétent en a appelé de la décision interlocutoire de la commission concernant l'admissibilité de preuves additionnelles. Pour en arriver à sa décision, la commission avait eu à se prononcer sur son propre rôle et l'officier compétent n'était pas d'accord avec cette interprétation de la commission. L'officier compétent a aussi demandé, dans son appel, que des directives soient émises par le palier d'appel quant à la procédure d'appel de décisions interlocutoires. Dans sa réponse à l'appel, l'intimé a convenu que des directives sont nécessaires quant aux appels de décisions interlocutoires. L'intimé a cependant présenté son interprétation du rôle de la commission et de la question de l'admissibilité de preuves additionnelles vu qu'il n'était d'accord ni avec l'interprétation de la commission ni avec celle de l'officier compétent. Le Comité a déterminé que, vu qu'une entente avait été conclue entre les parties concernant le renvoi du membre, la question du rôle d'une commission de renvoi de rétrogradation était devenue théorique. Le Comité a conclu qu'il n'existait aucun motif de se pencher sur la question malgré son caractère théorique. Vu que la question exigeait une interprétation approfondie de la Partie V

circonstances graves liées à une enquête criminelle. Le Comité a recommandé que l'appel soit rejeté.

### C) RENVOI ET RÉTROGRADATION - PARTIE V DE LA LOI SUR LA GRC

**R-02** Un membre ayant reçu un avis d'intention de renvoi en vertu de la Partie V de la *Loi sur la GRC*, a demandé une révision de sa cause par une commission de renvoi et de rétrogradation. Avant que la cause ne soit entendue au fond, la commission a été appelée à rendre une décision interlocutoire quant à une demande d'admissibilité de preuves additionnelles. Les deux parties étant en désaccord avec les motifs de cette décision, et ce pour des raisons divergentes, elles ont demandé une remise de la date d'audience dans le but d'en appeler de la décision. La commission a rejeté la demande de remise au motif qu'on ne pouvait en appeler de sa décision interlocutoire jusqu'à ce qu'elle rende sa décision finale dans l'affaire. Avant le début de l'audience, l'officier compétent a déposé un document avisant la commission qu'une entente entre les parties avait été conclue. L'entente prévoyait que le membre serait retenu dans la GRC et que l'officier compétent retirerait son avis d'intention de renvoi et ne présenterait aucune preuve à la commission. Vu qu'aucune preuve n'était déposée, la

Comité n'avait aucun motif de modifier les conclusions auxquelles est parvenu le comité d'arbitrage sur ce plan. En ce qui concerne la compétence, on a fait valoir que la question avait été réglée par des mesures disciplinaires informelles, soit des observations défavorables incluses dans l'évaluation du rendement du membre, de sorte qu'il n'était pas question de recourir à une procédure disciplinaire officielle. Le Comité a jugé que même si la compétence du comité d'arbitrage pouvait être mise en question pour la première fois à l'appel et même si la preuve à l'appui pouvait être acceptée à ce stade tardif - ce qui était, dans l'un et l'autre cas, douteux - rien ne prouvait que l'appelant avait déjà été frappé d'une mesure disciplinaire consistant en une réprimande pour la conduite faisant l'objet de la procédure disciplinaire officielle. Le fait d'inclure des commentaires défavorables dans l'évaluation de rendement d'un employé ne constitue pas en lui-même une mesure disciplinaire correspondant à une réprimande. Le Comité a également déterminé que la conclusion du comité d'arbitrage, à savoir que les actions de l'employé risquaient d'exercer une influence préjudiciable, était tout à fait raisonnable. Compte tenu des circonstances du cas, il a conclu que la sanction imposée était tout à fait appropriée : le membre a manifesté une indifférence complète à l'égard de sa situation professionnelle dans des

scandalieuse. Il a jugé que la preuve ne confirmait pas les faits et que, même si elle les confirmait, le comportement n'était pas scandaleux. Il a également rejeté l'allégation de négligence du devoir parce qu'il n'a pas été établi que le membre de la GRC était de service durant la période en question. Le comité a toutefois jugé que la deuxième allégation de conduite scandalieuse avait été établie. Alors qu'il était en uniforme et qu'il conduisait une voiture de police, l'employé a communiqué avec un suspect durant une enquête sur un vol d'antiquités. Il était lui-même visé par l'enquête étant donné qu'il avait acheté les antiquités au suspect. Le comité a déterminé que les actions du membre de la GRC pouvaient avoir influencé le suspect et qu'elles n'étaient pas appropriées. La sanction imposée comprenait une réprimande, la retenue d'une journée de rémunération et une recommandation de mutation. Le membre a interjeté appel, en alléguant qu'il y avait de la mauvaise foi dans la décision de prendre des mesures disciplinaires contre lui, que le comité n'était pas compétent et qu'il avait fait erreur en prenant cette décision et en lui imposant la sanction en question. Le membre souhaitait également que soit inclus tout motif découlant au cours de l'appel. Le Comité a noté que le comité d'arbitrage avait tenu compte de l'argument de mauvaise foi et conclu que celle-ci n'avait pas été prouvée. Le

traiter de la question de partialité dans le processus disciplinaire de la GRC. La question avait été soulevée à l'étape de l'appel. Le Comité avait conclu que, même si une telle question aurait dû être soulevée au début des procédures devant la CA, elle méritait d'être traitée vu que l'officier compétent n'avait présenté aucune objection à ce que la question soit soulevée en appel et avait lui-même répondu sur le fond à cet égard. Le commissaire a décidé de ne pas traiter de l'argument de l'appelant concernant la partialité dans le processus disciplinaire. Le commissaire était d'avis que l'officier compétent n'avait pas à s'opposer à ce que l'argument soit soulevé en appel vu que le droit de soulever l'argument s'était éteint du fait qu'il n'avait pas été soulevé au début de la procédure. Comme il a été mentionné plus haut, le commissaire a accepté les autres recommandations du Comité et a confirmé la sanction imposée par le CA, soit une démission dans les 14 jours ou un renvoi.

**D-36** Deux allégations de conduite scandalieuse et une autre de négligence du devoir ont été portées contre un membre de la GRC, il s'agissait en l'occurrence de l'achat et de la vente d'antiquités par le membre pendant qu'il était en uniforme et de sa participation inopportune à une enquête sur des antiquités volées qu'il avait achetées. Le comité d'arbitrage a rejeté la première allégation de conduite

membre avait rencontré cette femme alors qu'il agissait dans le cadre de ses

fonctions officielles, c'est-à-dire dans un contexte où cette personne devait se trouver en confiance vis-à-vis lui. Le CA a fait remarquer que des cas antérieurs

semblables démontraient que la sanction appropriée était le licenciement du

membre. Le CA a trouvé qu'il y avait très peu de facteurs atténuants en faveur du membre. Le membre en, a appelé de la décision; son appel portait sur plusieurs points.

D'abord, le Comité n'a pu conclure qu'il existait une crainte raisonnable de partialité dans la procédure disciplinaire à laquelle la GRC avait eu recours dans ce cas. Le Comité n'a pas non plus trouvé d'infraction au droit du membre à la

justice fondamentale que lui confère le paragraphe 2(e) de la *Déclaration canadienne des droits*. De plus, le

membre n'a pas persuadé le Comité que l'article 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés* s'applique dans son cas, ni que, s'il s'appliquait, le résultat aurait été différent. Enfin, de l'avis du Comité,

le comité d'arbitrage n'a pas enfreint la règle de la meilleure preuve et n'a pas rendu sa décision en l'absence de preuve.

Le Comité a aussi conclu que la peine imposée était juste et appropriée. Le Comité a recommandé que l'appel du membre soit rejeté.

Le commissaire a accepté les conclusions et recommandations du Comité à l'exception de sa décision de

des services publics, comprenant l'utilisation du bureau de la GRC et la

la DFL n'interdisait pas à un occupant de s'acquitter directement auprès du fournisseur de la totalité de la facture

d'électricité. Par conséquent, si l'on confirmait qu'il aurait coûté moins cher à

l'employé de s'acquitter directement auprès du fournisseur de toute la facture d'électricité, le Comité a suggéré qu'il soit autorisé à le faire. Pour faire preuve de

bon sens, le Comité a également recommandé que, si l'employé payait toute la facture, on lui accorde une remise sur le logement afin de l'indemniser pour

la partie de la facture correspondant à la résidence voisine et au bureau de la GRC.

**B) DISCIPLINE - PARTIE IV DE LA LOI SUR LA GRC**

i) *Conduite scandaleuse*

**D-35** Un membre de la GRC devait répondre à une allégation de comportement scandaleux. On lui

reprochait d'avoir eu des rapports sexuels avec une personne du public dans une auto-patrouille de la GRC alors qu'il était

de service. Lors de l'audience, le membre a admis sa culpabilité et un énoncé de faits conjoint a été déposé. Le comité

d'arbitrage (CA) a conclu que l'allégation avait été établie. Après avoir entendu la preuve et les soumissions sur la sanction, le CA a ordonné au membre de démissionner, en soulignant que le



GRC n'avait pas répondu aux inquiétudes du membre quant à l'impact d'une réinstallation sur le bien-être de son enfant; elle n'avait pas non plus songé à l'effet que la tension familiale accrue aurait sur le rendement du membre, qui jusqu'alors avait été excellent. Eu égard à ces facteurs, le Comité a recommandé que ce grief soit accueilli et que le membre soit considéré pour le prochain poste de caporal disponible à une distance raisonnable de sa résidence actuelle.

*xii) Directive sur les frais de logement*

**G-163** Un membre de la GRC et sa famille ont occupé un logement de la GRC dont une partie servait de bureau pour la GRC. Des frais ont été imposés au membre pour le logement et les services publics, en conformité avec la Directive sur les frais de logement (DFL). Il est bien précisé dans la DFL que, dans les cas où il n'est pas possible de déterminer la part des frais des services publics imputables à l'employé, la GRC doit payer la facture des services publics directement au fournisseur, pour ensuite facturer à l'employé les frais mensuels de services publics en appliquant une formule basée sur la superficie des locaux résidentiels que l'employé occupe. Dans ce cas, tous les services publics étaient assurés par l'électricité, y compris la fourniture d'eau par une pompe électrique. La GRC a appliqué la formule

des services publics parce que la consommation d'électricité correspondant aux services publics fournis à l'employé incluait le courant servant à fournir l'eau à une résidence voisine et des services publics à la partie de la résidence de l'employé qui était utilisée comme bureau pour la GRC. L'employé a présenté un grief relativement à l'application par la GRC de cette formule à sa situation; il a soutenu qu'il était beaucoup moins cher pour lui d'assumer toute la facture d'électricité s'appliquant à la résidence (comprenant les frais pour le bureau de la GRC et le fonctionnement de la pompe du voisin) que de s'acquitter des frais calculés au moyen de la formule prévue dans la DFL. Il a aussi prétendu avoir droit à une remise aux termes de la DFL étant donné que le seul service public qu'il recevait était celui d'électricité.

Le Comité a jugé que, puisqu'il y avait à la résidence le courant, le service d'eau et le chauffage, tous les services publics énumérés dans la DFL étaient fournis et que l'employé n'avait pas conséquent pas droit à une remise. Il a en outre jugé que, puisque le comptage était partagé, la GRC avait eu raison d'appliquer la formule prévue par la DFL. Il a toutefois reconnu qu'il pouvait parfois y avoir des anomalies dans l'application de cette formule : dans la situation exceptionnelle à l'étude, le coût résultant de l'application de la formule pouvait être plus élevé que le coût correspondant à la consommation réelle



pu le refus persistant du membre de se réinstaller, elle a annulé sa promotion/mutation. Le membre a présenté un grief à l'égard de cette décision.

Le Comité a reconnu qu'en général, on ne révisé pas une décision discrétionnaire à moins que l'on puisse démontrer qu'elle est arbitraire ou déraisonnable. En l'espèce, le Comité a conclu que le refus d'accorder au membre une exemption, de résidence était déraisonnable car il était fondé sur des facteurs non pertinents et laissait de côté certaines préoccupations pertinentes. En particulier, la GRC a donné trop de poids à l'engagement que le membre aurait pris pendant le processus de sélection, selon lequel il se conformerait à la politique sur la résidence. De l'avis du Comité, la politique n'obligeait pas le membre à faire sa demande d'exemption avant d'obtenir la promotion; d'ailleurs, la GRC avait probablement toujours soupçonné que le membre demanderait une telle exemption. Le Comité a reconnu, surtout à la lumière de la stratégie de police communautaire du commissaire, le besoin de la GRC de faire en sorte que les membres habitent leur lieu d'affectation. Néanmoins, le Comité a constaté qu'en l'espèce, le membre avançait plusieurs arguments irréfutés expliquant comment il pourrait faire la navette de sa propre résidence au nouveau poste tout en respectant les objectifs opérationnels de la politique de résidence. Enfin, il semblait clair que la

G-157 Un membre avait posé sa candidature pour une mutation avec promotion à la sous-division avoisinante. Au cours du processus de sélection, il s'était engagé verbalement à se conformer à la politique divisionnaire sur la résidence qui oblige les membres de détachement à résider dans un rayon de 40 km routiers du lieu d'affectation. Le membre a gagné le concours de sélection et a accepté le poste. Pourtant, deux mois plus tard il a demandé à être exempté de l'application de la politique sur la résidence, en déclarant qu'une réinstallation aurait des effets nuisibles sur le bien-être de son enfant handicapé, du point de vue médical et éducatif. La GRC a rejeté sa demande d'exemption et

(xi) *Politique sur la résidence*

à l'égard de cette décision. Le Comité a reconnu qu'en général, on ne révisé pas une décision discrétionnaire à moins que l'on puisse démontrer qu'elle est arbitraire ou déraisonnable. En l'espèce, le Comité a conclu que le refus d'accorder au membre une exemption, de résidence était déraisonnable car il était fondé sur des facteurs non pertinents et laissait de côté certaines préoccupations pertinentes. En particulier, la GRC a donné trop de poids à l'engagement que le membre

vu le refus persistant du membre de se réinstaller, elle a annulé sa promotion/

**G-155** En raison des compressions budgétaires, la GRC avait pris la décision de réduire l'effectif de l'un de ses détachements. Le poste d'un membre avait été identifié comme l'un des postes devant être éliminés. Parallèlement, un autre processus avait été amorcé dans le but de permettre à ce membre de partir volontairement pour des raisons d'ordre médical. Le membre a déposé un grief à l'endroit de la GRC qui refusait de lui accorder les indemnités de cessation d'emploi s'appliquant aux deux modes de renvoi auxquels il prétend avoir été assujéti, soit le renvoi pour raisons médicales et le renvoi en raison d'un réaménagement des effectifs, y compris l'indemnité de départ prévue au paragraphe 9.7 de la Directive sur le réaménagement des effectifs. Le requérant prétendait que la GRC l'avait renvoyé sous deux motifs distincts, soit en raison de l'élimination de son poste et en raison de son état de santé. Il affirmait de plus que l'article 19 du *Règlement de la GRC* est formulé de sorte qu'il n'empêche pas la GRC de recourir à plus d'un motif pour mettre fin à l'emploi d'un membre et que, par conséquent, il avait droit aux indemnités prévues dans les deux procédures.

Après avoir longuement examiné le texte du paragraphe 9.7 de la Directive sur le réaménagement des effectifs et celui de l'article 19 du *Règlement*, le

associant leur salaire à celui de ce secteur, comme c'est le cas pour les autres membres du sous-groupe. Le Comité a suggéré que les commentaires additionnels susmentionnés soient pris en considération par la GRC lorsqu'elle aurait à déterminer les prochaines étapes à suivre une fois que les avis de classification auraient été annulés comme le Comité l'avait recommandé.

En ce qui concerne deux griefs, le commissaire a déterminé que leur présentation même empêchait les plaignants de jouir de la qualité d'agir. Il a toutefois fait observer que ce problème technique ne se posait pas dans les autres griefs de même nature et que les décisions rendues dans ces cas pouvaient s'appliquer aux deux requérants. Dans ces cas, le commissaire avait conclu qu'il y avait eu erreur de fait et de procédure. La preuve a révélé que la traduction constituait une part importante des fonctions des plaignants. De plus, la formule devant être employée pour comparer les fonctions exercées par les requérants à la description de leur poste n'a pas été remplie. Le commissaire a ordonné qu'on revoise la classification en déterminant les fonctions effectivement exercées par rapport à la norme de classification.

fait qu'on ne leur avait pas donné la chance de participer à la redéfinition de leurs fonctions, que leurs nouvelles descriptions de tâches —les nouvelles descriptions de tâches générales pour tous les membres du sous-groupe—ne reflétaient pas la nature réelle de leurs fonctions, qu'on avait réduit leur statut, qu'on bloquait leur carrière et que d'associer leur salaire à celui d'un autre secteur les désavantagerait financièrement. Le Comité a conclu que la question principale relevant de son mandat était celle de la classification de ces postes et, en particulier, celle de savoir si les fonctions réelles des membres avaient été évaluées correctement par rapport aux normes de classification. Bien qu'il revienne au Conseil du Trésor de définir les normes de classification, c'est la GRC qui procède à la classification elle-même et qui doit, par conséquent, en arriver à une évaluation et une comparaison correctes des fonctions des membres. Le Comité a conclu qu'il y avait eu erreur dans le processus de reclassement de ces postes : la GRC avait omis de vérifier si les fonctions réelles des membres correspondaient à leur description de tâches selon les nouvelles normes de classification; les membres n'avaient jamais obtenu de confirmation de leurs supérieurs hiérarchiques quant à ce que seraient leurs nouvelles fonctions. Le Comité a recommandé que les griefs soient acceptés pour ce motif. Le Comité a recommandé que les avis de

reclassement envoyés aux membres soient annulés et que leur classification revienne au niveau original. Il appartiendrait alors à la GRC de déterminer les mesures à prendre, ce qui devrait inclure la détermination, par la GRC, de la vraie nature des fonctions des requérants. Dans des commentaires additionnels, le Comité a fait remarquer que la consultation avec les membres quant à la nature de leurs fonctions avait été inadéquate; bien que la prise de décision appartienne à la direction de la GRC, la nouvelle tendance dans la gestion des ressources humaines met l'accent sur la communication avec toutes les parties intéressées. Le Comité a reconnu les efforts que la GRC fait en ce sens. Le Comité a, de plus, mis en question la façon dont on a fourni l'information sur laquelle le Conseil du Trésor s'est basé pour prendre ses décisions quant aux normes de classification; l'examen préalable, quant aux postes des requérants, semblait insuffisant. De plus, le Comité a fait remarquer que, bien que leurs fonctions soient semblables à celles des autres membres du sous-groupe et qu'ils aient à accomplir des fonctions supplémentaires, les membres classés à l'ancien niveau des requérants étaient les seuls à qui on a refusé que leur salaire soit associé à celui du secteur policier. Le Comité a ajouté que la protection salariale qu'on leur accorde pourrait leur être donnée tout en

incident qui était à l'origine des allégations contre lui, et fait allusion à un autre incident. Ces deux incidents, dont il était fait mention dans son appréciation de rendement, avaient fait l'objet d'une enquête, le requérant avait identifié les dossiers dans lesquels ces rapports d'enquête avaient été versés en indiquant leur numéro. Pour le Comité, ces détails étaient suffisants pour que l'on conclue, sans aucun doute, que les dossiers en question étaient pertinents au grief déposé relativement à l'appréciation de rendement. De fait, le Comité a fait la remarque qu'il aurait été presque impossible au requérant de fournir d'autres détails étant donné qu'il ne connaissait pas la nature et le contenu exacts de ces dossiers. Le Comité a donc recommandé que le grief soit accueilli et que l'on fournisse au requérant les renseignements qu'il avait identifiés et ce, selon les conditions de divulgation stipulées dans le Bulletin 1285 en vigueur à ce moment-là.

Le commissaire a accepté la recommandation du Comité et a accueilli le grief, tout en donnant des consignes précises quant à la documentation devant être communiquée au membre.

(ix) *Classification des postes de membres civils*

**G-148, G-149 et G-150** Le Comité a reçu quatre griefs concernant au total huit membres civils qui contestaient la reclassement de leur poste. L'un de ces

griefs était présenté conjointement par cinq membres. Le Comité a décidé d'en regrouper deux autres qui avaient été soumis individuellement mais qui portaient sur les mêmes questions. Le dernier grief a été traité séparément. Les questions soulevées dans ces griefs étant relativement semblables, l'on a décidé de les regrouper dans ce rapport annuel.

Les postes de ces membres avaient été classés dans un sous-groupe de la catégorie des membres civils. Après avoir consulté la GRC, le Conseil du Trésor a apporté des changements aux normes de classification et aux normes salariales de ce sous-groupe. Parmi ces modifications figurait l'élimination de niveaux distincts à l'intérieur du sous-groupe en question. De plus, au lieu de recevoir un salaire associé à celui du secteur policier—un changement qui touchait les autres postes du sous-groupe—les titulaires des postes des niveaux éliminés continueraient à recevoir un salaire associé à celui des membres de la fonction publique. Le but de cette décision était d'assurer aux titulaires des postes touchés une protection salariale. Par suite de ces changements, la GRC a reclasifié les postes de ces membres en utilisant les nouvelles normes de classification, ce qui a eu comme conséquence de les placer aux mêmes niveaux que les autres membres de ce sous-groupe.

Même si les membres soulevaient des arguments différents, la raison principale de leurs griefs portait sur le



l'autorisation de dépenses reliées à cette mutation, étaient maintenues en suspens jusqu'à ce qu'une décision soit rendue sur le grief. Le Comité a conclu qu'en ce qui concerne cette mutation annulée, le membre n'a jamais reçu d'autorisation de se réinstaller et que, par conséquent, les dépenses dont il réclamait le remboursement n'étaient pas des dépenses de réinstallation au sens de la Directive sur la réinstallation de la GRC. Le Comité a donc recommandé de rejeter le grief. Le Comité a aussi souligné que les demandes de révision d'une décision en vertu de l'article 32(3) de la *Loi sur la GRC* ne peuvent être faites qu'après que les parties au grief ont été informées de la décision.

Le commissaire a accepté la recommandation du Comité. Il était d'avis que la décision du membre de vendre sa résidence et d'en acheter une dans la même ville relevait du choix personnel de celui-ci. Le commissaire a rejeté le grief. Le commissaire a aussi pris note de la question du délai de signification au membre de la décision de niveau II pour le grief portant sur la mutation du membre. Le commissaire a souligné qu'il avait déjà formulé des observations sur les ingérences dans le fonctionnement normal du processus de grief et leur effet néfaste sur la crédibilité et l'intégrité du système. Il a fait remarquer que, bien que de tels écarts soient rares, ils sont inacceptables et ne devraient plus se produire.

**G-147** Un membre a déposé un grief portant sur le refus de la GRC de lui fournir des renseignements contenus dans ses dossiers dont il avait besoin pour préparer un autre grief, celui-ci portant sur une appréciation de rendement. Dans cet autre grief, le requérant contestait certaines observations de son superviseur qui donnaient une idée défavorable de son rendement. Ces observations négatives étaient apparemment fondées sur le contenu de rapports d'enquête critiquant le requérant pour avoir manqué de jugement lors d'une opération policière. Le requérant demandait qu'on lui donne accès à ces rapports d'enquête, alléguant qu'il y avait droit en vertu du Bulletin 1285, alors en vigueur, et du paragraphe 31(4) de la *Loi sur la GRC*. La raison pour laquelle on lui refusait l'accès aux documents en question était qu'il n'avait pas fourni de détails précis permettant de démontrer que ces renseignements étaient « pertinents » comme l'exige le paragraphe 31(4) de la *Loi*.

Le Comité a conclu que la demande du requérant répondait aux critères énoncés à l'article 31(4) en ce sens qu'il avait, selon lui, fourni suffisamment de détails permettant d'en arriver à la conclusion que les renseignements étaient effectivement pertinents et nécessaires pour bien présenter son grief. Par exemple, il avait fait référence à un

viii) Accès à l'information : dossier du personnel



G-151 Un membre avait présenté un grief relatif à son avis de mutation. En attendant la décision sur ce grief et afin d'être prêt à se réinstaller rapidement, le membre a vendu sa résidence, entreposé ses biens et emménagé avec sa famille dans un logement loué, où il est resté pendant 12 mois. Après tous ces événements, une décision sur le grief concernant la mutation a été rendue par un arbitre du niveau II, lequel a accueilli le grief et annulé la mutation. La signification de cette décision au membre a été retardée de deux mois et demi par sa division, la direction de celle-ci ayant demandé à l'arbitre de niveau II de réviser sa décision. Entre-temps, le membre a acheté une autre résidence. Le membre a demandé le remboursement des frais immobiliers et juridiques reliés à la vente de sa première résidence ainsi que les frais d'entreposage. Cette demande a été refusée par la GRC et le membre a déposé un grief à l'encontre de cette décision. Il soutenait principalement que les dépenses dont il demandait le remboursement avaient été encourues par suite de l'avis de mutation. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief, faisant observer que la politique prévoit qu'un membre ne peut être muté au poste faisant l'objet d'un grief avant que ce grief n'ait été réglé par le niveau final. Souscrivant aux conclusions de l'arbitre de niveau I, le Comité s'est dit d'avis que, par suite du grief présenté par le membre à l'encontre de la mutation, cette mutation, ainsi que

seconde demande de la GRC qui était la décision pouvant faire l'objet d'un grief. Le Comité a expliqué que la seconde décision aurait pu faire l'objet d'un grief distinct si le membre avait présenté de nouveaux faits ou arguments qui auraient placé la décision initiale dans une nouvelle perspective et auraient fait en sorte qu'on puisse s'attendre à ce que la décision initiale soit reconsidérée. Dans le cas présent, par contre, le Comité a conclu que la réponse du membre à la première demande de remboursement ne soulevait pas de nouveaux faits ou arguments faisant en sorte que la seconde demande de remboursement devienne une décision pouvant faire l'objet d'un grief. La seule décision pouvant faire l'objet d'un grief était donc la première. Vu que le grief n'avait pas été présenté dans les 30 jours de cette décision, le Comité a conclu qu'il était hors-délai et il a recommandé qu'il soit rejeté. Le Comité a par contre expliqué que le fait que le grief était hors-délai l'avait malheureusement empêché d'examiner le fond du dossier et que sa recommandation de rejeter le grief ne devait pas être perçue comme un commentaire sur le bien-fondé ou le mal-fondé de la demande de remboursement faite au membre par la GRC.

Le commissaire a accueilli la recommandation du Comité et a rejeté le grief sur la base des délais.

Le commissaire a accepté la recommandation du Comité et a accueilli le grief.

réinstallation, le membre a informé la GRC qu'il n'avait pas emménagé dans la maison qu'il avait initialement loué parce que sa conjointe ne l'avait pas accompagné au nouveau lieu de travail et que la clause en question l'empêchait donc de le faire. La GRC a demandé le remboursement du loyer versé avant le déménagement. Le membre a présenté un grief. L'arbitre de niveau I a conclu que le grief était hors délai et l'a rejeté.

Dans son examen du grief, le Comité a conclu que certaines circonstances faisaient en sorte que le grief avait été présenté à temps. Quant au fond du grief, le Comité a fait remarquer que la Directive sur la réinstallation autorise l'intendant à déterminer si les dispositions prises par le membre sont raisonnables et justifiables. Dans ce cas-ci, l'intendant avait décidé, en ayant une copie du bail en sa possession, qu'il était raisonnable de rembourser au membre le loyer versé avant le déménagement. De nouveaux faits doivent se faire jour pour que la décision de rembourser devienne rétroactivement déraisonnable. Le Comité a conclu que le fait que la situation prévue dans la clause du bail se soit réalisée ne constituait pas un facteur nouveau. L'intendant n'était donc pas justifié de demander au membre de lui rembourser le loyer versé avant le déménagement. Le Comité a recommandé que le grief soit accueilli.

**G-143** Près de deux ans après sa réinstallation, un membre a été avisé par la GRC que son dossier de réinstallation avait fait l'objet d'une révision et qu'il avait été déterminé que le membre avait reçu un versement en trop d'une journée d'indemnité de frais de subsistance. La GRC a donc demandé au membre de lui rembourser le montant en question (197,00\$). Le membre a répondu en demandant qu'on revise cette décision. Il soutenait que le fait qu'il avait originellement touché une indemnité pour ces frais de subsistance démontrait qu'ils étaient légitimes et que la demande de la GRC n'était qu'une mesure prise par représailles à cause de son succès dans un grief antérieur concernant la même réinstallation. La GRC lui a répondu qu'il n'y avait aucune nouvelle information justifiant qu'elle revienne sur sa demande de rembourser, et lui a à nouveau demandé de rembourser le montant en question. Le membre a déposé un grief. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief. Selon lui, la décision devant faire l'objet d'un grief était la première demande de remboursement de la GRC; vu que le grief n'avait pas été présenté dans les 30 jours suivant celle-ci, il était hors-délai. Le membre a ensuite présenté son grief au niveau II, soutenant que c'était la

Conseil du Trésor, mais il a fait remarquer que le fondement d'une telle règle n'était pas absolument clair. Le Comité a donc suggéré une révision rapide de cette politique afin de voir si des changements pourraient être nécessaires.

Le commissaire a souscrit aux recommandations du Comité et rejete le grief. Il a aussi pris note des observations du Comité quant à la possibilité de modifier la politique sur l'assurance-prêt hypothécaire. Sous ce rapport, il a entrepris de demander au Conseil du Trésor des éclaircissements au sujet des raisons justifiant les restrictions qui s'appliquent au versement unique; il s'est montré disposé à modifier la politique, si possible, pour permettre le recours à d'autres arrangements en ce qui concerne le paiement de primes.

**G-141** Trois mois avant sa réinstallation, un membre, accompagné de sa conjointe, s'est rendu à son nouveau lieu de travail pour trouver un logement. Le membre a loué une maison dont il devait prendre possession deux mois avant sa réinstallation. Le membre a donc demandé et a reçu un remboursement de la GRC pour le loyer versé avant le déménagement. Le bail de location contenait une clause prévoyant qu'advénant le départ d'un des deux locataires, l'autre locataire devait quitter les lieux, à moins d'obtenir le consentement du propriétaire. Après sa

diminution du principal de l'emprunt hypothécaire correspondant au montant affecté au paiement des primes d'assurance, et n'était pas attribuée à la valeur nette de sa maison. Le Comité a donc conclu que la politique n'avait pas été respectée. D'autre part, le membre avait affirmé que la GRC ne l'avait pas prévenu de la règle concernant le remboursement des primes, qui exige leur paiement en un seul versement, et que par conséquent il ne devrait pas être pénalisé. Le Comité a conclu que l'on ne saurait imposer à la GRC de prévenir le membre de la signification de toute disposition applicable dans la Directive sur la réinstallation; l'absence d'un tel avertissement n'aurait pas dû induire le membre en erreur. En l'espèce, la GRC a agi correctement en référant le membre, dans le livret divisionnaire sur la réinstallation, à la partie du Manuel d'administration portant sur la réinstallation; cette partie traite amplement des dispositions pertinentes de la Directive sur la réinstallation, laquelle présente de façon claire la politique sur l'assurance hypothécaire. Le Comité a ainsi recommandé le rejet du grief en estimant que le membre avait été fait aucune tentative pour s'informer ou pour obtenir des précisions sur les politiques applicables. Dans des commentaires additionnels, le Comité a reconnu que la règle exigeant le paiement en un seul versement est imposée par le

conséquent, le remboursement demandé par chacun des requérants ne pouvait être fait par voie d'un tel paiement. Le Comité a conclu également que le remboursement ne pouvait être effectué en vertu de la disposition de la Directive visant les exceptions puisque cette disposition ne s'applique que lorsqu'aucune décision traitant de la possibilité de paiement, que ce soit en autorisant ou en interdisant un paiement, n'a été émise par le Conseil du Trésor. Le Comité a souligné aussi que la Gendarmerie reconnaît chez les membres le désir d'acquiescer une propriété et la difficulté créée par l'exigence de mobilité, et elle apporte à cet égard un soutien important à ses membres. Par ailleurs, la Gendarmerie se doit d'assurer une saine gestion financière et ne peut se porter entièrement garante des décisions prises par ses membres dans l'achat de leurs résidences. Le Comité a déclaré qu'il est juste et raisonnable de limiter la responsabilité de la Gendarmerie à un maximum de 12 mois d'intérêt hypothécaire. Il a recommandé dans les deux cas de rejeter le grief.

Le commissaire a accepté les recommandations du Comité et le grief a été rejeté dans les deux cas.

#### *Réinstallation - Questions diverses*

**G-154** Un membre s'est vu refuser le remboursement de ses primes d'assurance-prêt hypothécaire



G-145 et G-146 Il s'agissait de deux griefs ayant le même objet. Dans chaque cas, la GRC a refusé à un membre le paiement d'une partie de la pénalité imposée pour avoir remboursé l'hypothèque de sa résidence par suite de sa réinstallation. La partie que la GRC a refusé de rembourser était la partie qui dépassait les 12 mois d'intérêt prévus par la Directive sur la réinstallation de la GRC. Chacun des membres a présenté un grief, alléguant que le montant en question pouvait être remboursé en vertu de la politique concernant les paiements à titre gracieux. L'arbitre de premier niveau, qui était le même pour les deux griefs, a rejeté les griefs et conclu qu'un paiement à titre gracieux ne pouvait être effectué lorsque le remboursement était prévu par une autre disposition. L'arbitre a également conclu que la GRC avait remboursé aux requérants le montant maximum prévu par la Directive sur la réinstallation.

Le Comité a estimé que la pénalité imposée pour avoir remboursé une hypothèque faisait partie des frais de réinstallation et ne pouvait donc être remboursée par la voie d'un paiement à titre gracieux. Un paiement à titre gracieux ne peut être fait pour combler des lacunes ou pallier l'insuffisance apparente d'une politique. Par

déroulant de l'exigence de l'employeur que le membre se réinstalle. En l'espèce, le Comité a constaté que le membre avait décidé d'acheter une maison en particulier à un moment donné dans le cadre d'un règlement de divorce. Le Comité a également constaté qu'il avait investi une certaine somme dans des rénovations dont le coût ne se reflétait pas pleinement dans une augmentation de la valeur marchande de la maison. Bien qu'il s'agisse d'une situation malheureuse, le Comité était d'avis que cette perte provenait en fait de la décision personnelle du membre d'investir dans certaines rénovations plutôt que de la décision de la GRC de muter le membre. Si le dossier avait indiqué que le membre n'était à son lieu d'affectation que depuis quelques mois, et qu'il avait investi dans d'importantes améliorations en croyant qu'il y demeurerait plusieurs années, le Comité aurait conclu que sa mutation a été vraiment imprévisible et méritait donc une considération exceptionnelle. Or, comme le membre a seulément indiqué que sa mutation a été ordonnée peu après l'achat de sa maison, et en l'absence de détails supplémentaires, le Comité a conclu qu'il n'y avait suffisamment de preuve que le membre avait éprouvé des difficultés exceptionnelles au sens de la politique. Le Comité a, par conséquent, recommandé le rejet du grief.

*Pénalité pour remboursement d'hypothèque*



lui-même les coûts, se verrait refuser une indemnité en vertu du PGRI si la plupart des coûts ne sont pas sur la liste d'améliorations admissibles. Or, un autre membre qui paie plus cher pour une maison dont l'ancien propriétaire a réalisé ces mêmes travaux, pourrait réclamer un remboursement en vertu du PGRI car les coûts, bien qu'inadmissibles, sont pré-capitalisés. Selon le Comité, les rédacteurs de la politique n'ont pas envisagé une telle distinction. Tant que des rénovations de base ne sont pas effectuées purement dans le but de conserver la valeur de la résidence à un niveau qui reflète son état au moment de l'achat, le Comité croit qu'il ne serait pas convenable de gérer le PGRI de façon à exclure une contribution au capital de base apportée par un requérant quand la même contribution apportée par un ancien propriétaire est implicitement reconnue. Le Comité a aussi constaté que les coûts capitalisés par un membre sont fréquemment moins élevés, et que les sommes demandées au PGRI sont donc moins élevées car souvent les membres ne tiennent pas compte dans leur demande du coût de leur travail. Enfin, le Comité a constaté que l'avertissement dans le Guide de l'acheteur de maison à l'égard des maisons pour bricoleurs ne devrait pas être invoqué à l'encontre des membres demandant à bénéficier du PGRI, qui n'avaient peut-être pas eu l'occasion de lire le Guide.

**G-161** Un membre s'était vu refuser le bénéfice du PGRI car les prix du marché immobilier n'avaient pas baissé de plus de 10 p. 100 entre le moment de l'achat de sa résidence et le moment de sa vente. Le membre contestait ce refus. Tout en reconnaissant ne pas satisfaire au critère de baisse de marché de 10 p. 100, il soutenait que la politique permettait quand même de lui accorder un remboursement étant donné les circonstances exceptionnelles de sa mutation. À cet égard, le membre invoquait la disposition (maintenant abrogée) du PGRI qui permettait au commissaire d'autoriser un remboursement à un membre éprouvant des difficultés exceptionnelles même si les circonstances du cas ne répondaient pas aux critères formels de la politique. Le Comité a conclu que l'on pouvait invoquer cette disposition prévoyant une exception même en l'absence d'une baisse du marché; selon lui, elle peut être invoquée dans les cas où il y a combinaison de faits exceptionnels tels qu'une situation où un membre fait face à une mutation inattendue et soudaine alors qu'il vient d'investir beaucoup d'argent dans sa demeure. Par contre, le Comité a aussi émis l'avis que tout remboursement en vertu du PGRI, même celui prévu en cas de situation exceptionnelle, ne doit servir à indemniser que les pertes

l'embarras du choix au moment de leur achat.

Programme de garantie de remboursement de pertes immobilières (PGRP), ce qui lui a été refusé sur la base du critère de baisse des prix du marché immobilier d'au moins 10%. Le Comité a conclu que le membre n'avait pas l'intérêt nécessaire pour présenter un grief : la résidence n'avait pas encore été vendue et la décision faisant l'objet du grief est devenue, avec le temps, sans effet et n'a donc pas causé un préjudice au membre. Le Comité a donc recommandé le rejet du grief. Malgré cette recommandation, le Comité a exprimé son désaccord quant à l'approche utilisée par la GRC pour déterminer qu'il n'y avait pas eu une baisse d'au moins 10% des prix du marché. Le Comité a également fait remarquer que rien n'empêchait le membre de présenter une nouvelle demande pour le PGRP lorsqu'il aura à nouveau l'intention de vendre sa résidence.

Le commissaire était d'avis que le membre avait subi un préjudice et qu'il avait par conséquent un intérêt suffisant pour présenter un grief. Il reconnaissait que la décision de la GRC fondée sur l'argument qu'il n'y avait pas eu une baisse d'au moins 10% était erronée. Il a ensuite présumé que si la GRC n'avait pas erré ainsi, on aurait admis le requérant au PGRP et le requérant aurait probablement accepté l'offre d'achat qu'il avait reçue et qui, après indemnisation en vertu du PGRP, lui aurait occasionné une perte personnelle de 3 500\$. Le commissaire a accueilli le grief et a décidé que le membre devrait faire une nouvelle évaluation et que, si celle-ci faisait à nouveau état d'une baisse d'au moins 10%, on estimerait que les conditions d'admissibilité au PGRP étaient satisfaites.

**G-158** La GRC a rejeté la demande présentée par un membre pour bénéficier du PGRP parce que le prix d'achat rajusté de sa résidence n'excédait pas le prix de vente, comme l'exige la politique. Dans son calcul du prix d'achat de la résidence pour les fins du PGRP, la GRC a exclu des coûts de rénovation importants engagés par le membre car ces rénovations ne figuraient pas parmi les améliorations acceptables prévues dans la politique. Le membre a contesté cette décision.

Bien que la plupart des rénovations effectuées par le membre n'aient pas été des améliorations admissibles aux termes de la politique, le Comité a décidé que leur valeur pourrait quand-même être incluse dans le calcul du prix d'achat en tant que rénovations reliées à la viabilité ou à l'habitabilité d'une résidence; le Comité a donc recommandé que le grief soit accueilli. Le Comité était d'avis que le fait de ne pas reconnaître la valeur de ces rénovations aux fins du PGRP entraînait une application inégale de la politique : un membre qui paie un prix d'achat moindre pour une maison ayant besoin de rénovations et qui en capitalise

Comité a conclu que la disposition 4(2) sur les affectations temporaires ne saurait s'appliquer dans le cas d'un membre affecté temporairement à des tâches à l'intérieur des environs de son lieu de travail, puisque ce membre est dans l'obligation de fournir son repas. Le Comité a conclu que la situation du membre répondait à la définition d'une affectation temporaire. En arrivant à la conclusion que le requérant avait été transféré dans les environs de son lieu de travail, le Comité ne pouvait conclure que l'article 4(2) (fonctions temporaires) lui donnait droit à un remboursement puisqu'il avait l'obligation d'assumer les frais de son repas. Par contre, le requérant, en étant dans les environs de son lieu de travail, pouvait bénéficier de l'application du sous-alinéa 4(3)(iii)(d) (quarts de nuit) qui traite des repas pris dans les environs du lieu de travail ou lors d'une patrouille.

Comme le Comité l'a expliqué dans le cadre du dossier G-165, le remboursement des frais d'un repas pris lors d'un quart de travail de 12 heures n'est pas automatique. Il faut que le membre n'ait pu prendre son repas à l'heure et à l'endroit habituels en raison de son travail. Cependant, il est possible que le requérant, même de façon régulière, ne soit pas en mesure de manger à une heure normale et dans un endroit doté d'installations appropriées pour conserver et consommer un repas. Si tel était le cas, alors la Gendarmerie

**G-136** Un membre qui allait être muté et sa résidence a demandé à bénéficier du

recommandation du Comité. Le commissaire a accepté la Comité a recommandé le rejet du grief. Le au niveau I de la procédure de grief. Le présenté dans le délai de 30 jours prévu conclu que le grief n'avait pas été deux résidences (IOTDR). Le Comité a l'indemnité d'occupation temporaire de eut décidé de cesser de lui octroyer de vendre sa maison après que la GRC perte résultait du fait qu'il avait été obligé d'affectation. Le membre soutenait que la vente de sa résidence à son ancien lieu qu'il prétendait avoir subie par suite de la demandait le remboursement d'une perte **G-133** Un membre qui avait été muté

#### *Remboursement des pertes immobilières*

#### *vii) Politique relative à la réinstallation*

question. circonstances entourant les repas en critères énoncés ci-haut et des puisse décider à nouveau en fonction des rendu la décision initiale pour qu'il le dossier au bureau administratif qui a Comité a donc recommandé de retourner entourant les repas du requérant. Le conclusion sur les circonstances permettaient pas au Comité de tirer de Malheureusement, les faits au dossier ne devrait lui rembourser ses repas.

pouvait se faire rembourser ses frais de repas en vertu du sous-alinéa 4(3)(iii)(d) de la décision 704761 du Conseil du Trésor. Comme dans le dossier G-165, le Comité a conclu que la situation prévue au sous-alinéa 4(3)(iii)(d), soit les quarts de nuit de 12 heures, est déjà considérée comme exceptionnelle aux termes de la décision CT 704761. Dans le grief G-165, le Comité fait valoir que les requérants n'avaient pas à démontrer l'existence de circonstances exceptionnelles dans la mesure où ils répondaient déjà aux critères de ce sous-alinéa. L'utilisation régulière de ce genre de quart par la Gendarmerie ne change pas sa qualification par la décision du Conseil du Trésor, qui le considère toujours comme exceptionnel. Cependant, cette conclusion est insuffisante pour clore le débat. Les alinéas 4(3)(i) et 4(3)(ii) établissent les principes généraux prévalables à l'application des exceptions de 4(3)(iii). Normalement, un membre doit assumer les frais du repas qu'il consomme pendant son quart de travail. Le Comité a conclu que ces principes s'appliquent aux quarts de nuit.

Une difficulté supplémentaire se présentait dans ce grief. Le requérant était affecté temporairement à ce poste et une autre disposition de la décision CT 704761 traite des affectations temporaires. De plus, la disposition 4(3) semble réservée aux membres qui sont en patrouille ou à leur poste régulier. Le

de niveau I a rejeté son grief en expliquant qu'il n'y avait pas de circonstance exceptionnelle dans cette affaire et qu'un transfert temporaire n'entraînait pas automatiquement un remboursement. Il a ajouté que, dans des circonstances normales, un membre devait assumer les frais de ses repas et qu'il était normal de muter temporairement un membre pour des raisons opérationnelles. Le requérant a présenté son grief au deuxième niveau. Il a allégué que l'arbitre avait erré dans son interprétation de la définition des termes «lieu de travail» dans la politique et qu'il avait droit à un remboursement puisque son affectation l'avait amené à travailler dans un autre édifice que celui où il exerçait habituellement ses fonctions. À son avis, ce déplacement constituait une exception au sens de la politique sur les frais de repas.

Le Comité a conclu que les principes généraux décrits dans les dossiers G-86 et G-128, sur la politique applicable en matière de frais de repas, s'appliquent dans cette cause. Il faut donc appliquer la politique générale du Conseil du Trésor en vigueur au moment du grief, sous réserve des exceptions prévues dans deux décisions du Conseil du Trésor visant spécialement les membres de la GRC, soit les décisions CT 704761 et CT 710531. Le Comité a fait référence aux recommandations émises dans le dossier G-165 et, comme dans ce grief, a conclu que le requérant



portant sur la prime de bilinguisme. Cette cause ne traitait pas du même sujet que le présent grief. Le Comité a tout de même conclu que le statut d'employeur du Conseil du Trésor ne fait pas de doute et qu'à ce titre, il a le pouvoir de créer des exceptions à l'égard de la GRC qui vont remplacer certaines dispositions de la politique générale.

Le Comité a tenu à apporter une précision à ses conclusions dans les dossiers G-86 et G-128. Dans ces griefs, il a conclu que le critère de la zone d'affectation ne s'appliquait pas dans le cas des repas pris dans les environs du lieu de travail ou pendant une patrouille. Dans ce grief, il est arrivé à la même conclusion pour les repas pris dans le cadre d'un déplacement de moins d'une journée. Les dispositions de la décision CT 704761 qui traitent des frais de repas pris lors de déplacements de moins d'une journée remplacent les dispositions similaires de la politique générale. Le Comité a examiné les circonstances dans lesquelles un membre cesse d'être dans les environs de son lieu de travail et de s'attendre à ce qu'il revienne prendre son repas à l'endroit habituel et à l'heure habituelle. Dans de telles circonstances, le membre peut se trouver en déplacement de moins d'une journée. La question de savoir si un membre pouvait revenir à son lieu de travail pour prendre son repas devra être tranchée en fonction des circonstances de chaque cas et non en fonction d'une distance préétablie. Le décideur pourrait notamment tenir compte de l'état des routes ou de la température, de la circulation, de la nature du travail à effectuer etc.

Ayant établi les paramètres qui doivent gouverner l'examen d'une telle demande de remboursement de frais de repas, le Comité a conclu que le dossier devait être retourné au bureau administratif qui a pris la décision initiale pour qu'il puisse décider à nouveau à la lumière de ces principes. Les faits au dossier ne permettaient pas d'évaluer les circonstances dans lesquelles le repas du requérant avait été pris. Le Comité n'a donc pu se prononcer sur ce grief de façon définitive.

**G-168** Un membre qui travaillait de 7h30 à 15h30 a été affecté temporairement à un autre département pour y effectuer sept (7) quarts de nuit qui se déroulaient de 18h30 à 6h30. À la suite de cette affectation, il a réclamé le remboursement de ses frais de repas à la Gendarmerie, qui le lui a refusé. Le membre a fait un grief. Il a allégué principalement qu'il avait droit au remboursement puisqu'il lui avait été impossible de manger à son domicile ou à la catétéria divisionnaire à cause de cette affectation. Il a invoqué la décision 704761 du Conseil du Trésor. L'arbitre

revenir à son lieu de travail pour prendre son repas devra être tranchée en fonction des circonstances de chaque cas et non en fonction d'une distance préétablie. Le décideur pourrait notamment tenir compte de l'état des routes ou de la température, de la circulation, de la nature du travail à effectuer etc.

Ayant établi les paramètres qui doivent gouverner l'examen d'une telle demande de remboursement de frais de repas, le Comité a conclu que le dossier devait être retourné au bureau administratif qui a pris la décision initiale pour qu'il puisse décider à nouveau à la lumière de ces principes. Les faits au dossier ne permettaient pas d'évaluer les circonstances dans lesquelles le repas du requérant avait été pris. Le Comité n'a donc pu se prononcer sur ce grief de façon définitive.

**G-168** Un membre qui travaillait de 7h30 à 15h30 a été affecté temporairement à un autre département pour y effectuer sept (7) quarts de nuit qui se déroulaient de 18h30 à 6h30. À la suite de cette affectation, il a réclamé le remboursement de ses frais de repas à la Gendarmerie, qui le lui a refusé. Le membre a fait un grief. Il a allégué principalement qu'il avait droit au remboursement puisqu'il lui avait été impossible de manger à son domicile ou à la catétéria divisionnaire à cause de cette affectation. Il a invoqué la décision 704761 du Conseil du Trésor. L'arbitre



décisions CT 704761 et CT 710531 sont des améliorations apportées à la politique générale et ne peuvent en restreindre l'application. Selon lui, l'arbitre de niveau I a eu tort de prendre en considération uniquement la décision CT 704761 et de ne pas appliquer la politique générale. Face à ces arguments, le Comité a conclu que le requérant avait raison en affirmant que le Comité n'a jamais explicitement conclu que le critère de la zone d'affectation ne s'applique pas dans le cas des déplacements de moins d'une journée. Dans le présent grief, le Comité a cependant conclu que l'on pouvait déduire des conclusions et recommandations dans les dossiers G-86 et G-128 que le critère de la zone de 16 kilomètres ne n'applique pas à la GRC en ce qui concerne les frais de repas. En effet, le Comité a conclu dans ces dossiers que les articles 6.2 et 6.3 du chapitre 370 ont été remplacés par des dispositions des décisions CT 704761 et CT 710531. Or, ces deux articles sont les dispositions qui établissent le critère de la zone d'affectation. Si les articles 6.2 et 6.3 ne s'appliquent plus à la GRC, alors, forcément, le critère de la zone de 16 kilomètres ne s'applique plus non plus. Le requérant a aussi allégué que la Division C n'a pas le pouvoir de créer ou de modifier une zone d'affectation. Il a cité la cause *Gingras c. Canada* où la Cour fédérale a confirmé le statut d'employeur du Conseil du Trésor face aux membres de la GRC dans une affaire

était en désaccord avec cette décision. Il a donc présenté son grief au deuxième niveau. Dans cette affaire, le Comité a d'abord conclu que le requérant avait l'intérêt suffisant pour présenter son grief au deuxième niveau, même si l'arbitre de premier niveau l'a accueilli. Selon le Comité, lorsqu'un grief est accueilli mais qu'un litige subsiste quant au remède approprié, les parties ont l'intérêt voulu pour continuer la procédure. Sur le fond, le Comité a estimé que les principes généraux décrits dans les dossiers G-86 et G-128, sur la politique applicable en matière de frais de repas, s'appliquent dans cette cause. Il fallait donc appliquer la politique générale du Conseil du Trésor en vigueur au moment du grief (le chapitre 370) sous réserve des exceptions prévues dans deux décisions du Conseil du Trésor visant spécialement les membres de la GRC, soit les décisions CT 704761 et CT 710531. Le Comité a analysé de la façon suivante les arguments du requérant : premièrement, le requérant alléguait que le Comité et le commissaire n'avaient jamais conclu formellement que le critère de la zone de 16 kilomètres ne s'appliquait pas dans ce genre de situation et que des éclaircissements devaient être apportés à ce sujet. Le requérant a ajouté que les décisions du Conseil du Trésor n'écartaient pas explicitement l'application du critère de la zone d'affectation. De plus, il a indiqué que les

Ayant établi les paramètres de l'examen d'une demande de remboursement de frais de repas, le Comité a conclu que le dossier devait être retourné au bureau administratif qui a pris la décision initiale pour qu'il puisse décider à nouveau à la lumière de ces principes. Les faits au dossier n'ont pas permis au Comité d'évaluer les circonstances dans lesquelles le repas du requérant avait été pris. Il n'a donc pu se prononcer sur ce grief de façon définitive.

**G-167** Un représentant divisionnaire des relations fonctionnelles s'est déplacé pour rencontrer des membres à environ 25 kilomètres de son lieu de travail. À la suite de ce déplacement, qui a duré moins d'une journée, il a réclamé le remboursement de ses frais de repas, que la Gendarmerie lui a refusé. Il a donc déposé un grief. Le requérant alléguait que son déplacement l'avait amené à l'extérieur de sa zone d'affectation de 16 kilomètres et que cela lui donnait droit à un remboursement en vertu du chapitre 370 du Manuel de gestion du personnel du Conseil du Trésor. L'arbitre de premier niveau a appliqué les principes formulés par le Comité dans le dossier G-86 sur la politique applicable; après avoir accueilli le grief, il a renvoyé le dossier au bureau administratif responsable de la première décision pour qu'il puisse décider à nouveau à la lumière de ces principes. Le requérant

voyage («journey») de moins d'une journée. Le Comité a aussi tenu à apporter une précision par rapport à ses conclusions dans les dossiers G-86 et G-128. Dans ces griefs, le Comité avait conclu que le critère de la zone d'affectation ne s'appliquait pas dans le cas des repas pris dans les environs du lieu de travail ou pendant une patrouille. Dans le dossier G-167, le Comité est arrivé à la même conclusion pour les repas pris dans le cadre d'un déplacement de moins d'une journée. Les dispositions de la décision CT 704761 qui traitent des frais de repas pris lors de déplacements de moins d'une journée remplacent les dispositions similaires dans la politique générale où il est question de la zone d'affectation de 16 kilomètres. Le Comité a aussi expliqué que, selon lui, un membre se trouve à l'extérieur des «environs de son lieu de travail» lorsqu'il serait déraisonnable de s'attendre à ce qu'il revienne prendre son repas à l'endroit habituel et à l'heure habituelle. Dans de telles circonstances, le membre est plutôt en déplacement de moins d'une journée. La question de savoir si un membre pouvait revenir à son lieu de travail devra être tranchée en fonction des circonstances de chaque cas et non en fonction d'une distance préalable. Le décideur pourrait notamment tenir compte de l'état des routes ou de la température, de la circulation, de la nature du travail à effectuer etc.

4(3)(iii)(b), qui prévoit qu'un membre peut se faire rembourser ses frais de repas lorsque son quart de travail s'étend sur plus de 11 heures et qu'il doit demeurer à son poste. Le Comité a indiqué qu'à son avis, ce sous-alinéa ne s'applique pas aux quarts réguliers de 12 heures, mais aux quarts de moins de 11 heures qui doivent être prolongés à cause de circonstances imprévues.

**G-166** Un représentant divisionnaire des relations fonctionnelles s'est déplacé pour rencontrer des membres à une trentaine de kilomètres de son lieu de travail. À la suite de ce déplacement, qui a duré moins d'une journée, il a réclamé ses frais de repas que la Gendarmerie a refusé de rembourser. Il a donc déposé un grief. Le requérant alléguait que son déplacement l'avait amené à l'extérieur de sa zone d'affectation de 16 kilomètres et que cela lui donnait droit à un remboursement en vertu du chapitre 370 du Manuel de gestion du personnel du Conseil du Trésor. L'arbitre de premier niveau a appliqué les principes formulés par le Comité dans le dossier G-86 sur la politique applicable ; après avoir accueilli le grief, il a renvoyé le dossier au bureau administratif responsable de la première décision pour qu'il puisse décider à nouveau à la lumière de ces principes. Le requérant était en désaccord avec les conclusions et recommandations du Comité dans la cause G-86. Il a donc présenté son grief au deuxième niveau en alléguant qu'il n'avait pas pu prendre son repas à 17 heures prédéterminée et que contrairement aux conclusions du Comité dans le dossier G-86, le critère de la zone de 16 kilomètres s'appliquait dans son cas.

Dans cette affaire, le Comité a d'abord conclu que le requérant avait l'intérêt suffisant pour présenter son grief au deuxième niveau, même si l'arbitre de premier niveau l'a accueilli. Selon lui, lorsqu'un grief est accueilli mais qu'un litige subsiste quant au remède approprié, les parties ont l'intérêt voulu pour continuer la procédure. Sur le fond, le Comité a indiqué que les principes généraux décrits dans les dossiers G-86 et G-128 sur la politique applicable en matière de frais de repas, s'appliquaient dans cette cause. Il fallait donc appliquer la politique générale du Conseil du Trésor en vigueur au moment du grief (le chapitre 370) sous réserve des exceptions prévues dans deux décisions du Conseil du Trésor visant spécialement les membres de la GRC, soit les décisions CT 704761 et CT 710531. Le Comité a fait référence au dossier G-167, dont les conclusions et recommandations ont été émises le même jour que celles du présent dossier. Dans le dossier G-167, le Comité a expliqué que la zone de 16 kilomètres n'était pas un critère de remboursement des frais de repas compris dans la décision CT 704761, en ce qui concerne les repas pris dans les environs du lieu de travail ou lors d'un

Comité dans la cause G-86. Il a donc conclu qu'il n'y avait pas eu de violation de la Loi sur l'accès à l'information. Le Comité a donc rejeté le grief.

4(3)(ii) établissent des principes généraux prétables à l'application des exceptions de 4(3)(iii). Normalement, un membre doit assumer les frais du repas qu'il consomme pendant son quart de travail. Le Comité a conclu que ce principe s'applique aux quarts de nuit de 12 heures et que les requérants, normalement, devraient assumer les frais des repas qu'ils consomment pendant un tel quart de travail. Le remboursement des frais d'un repas pris lors d'un quart de travail de 12 heures n'est pas automatique. Il faut que le membre n'ait pu prendre son repas à l'heure et à l'endroit habituels en raison de son travail. Cependant, il est possible que les requérants, même de façon régulière, ne soient pas en mesure de manger à une heure normale et dans un endroit doté d'installations appropriées pour conserver et consommer un repas. Si tel était le cas, alors la Gendarmerie devrait leur rembourser leurs repas. Malheureusement, les faits au dossier ne permettraient pas de tirer de conclusion sur les circonstances entourant les repas des requérants. Le Comité a donc recommandé de retourner le dossier au bureau administratif qui a pris la décision initiale pour qu'il puisse décider à nouveau en fonction des critères énoncés ci-dessus et des circonstances dans lesquelles étaient pris les repas des requérants.

À titre de commentaire additionnel, le Comité a traité du sous-alinéa

Le Comité a d'abord traité de l'intérêt suffisant. D'après lui, les requérants avaient l'intérêt suffisant pour intervenir le grief puisqu'ils ont subi un préjudice personnel en n'obtenant pas le remboursement de leurs frais de repas. Même s'ils désiraient créer un précédent susceptible d'affecter d'autres réclamations dans l'avenir, ce genre de considération est tout à fait légitime et fait partie de la procédure quasi-judiciaire. Le Comité a également constaté que les requérants avaient respecté les délais de la procédure de grief.

Quant au fond du grief, le Comité est arrivé à la conclusion que la situation prévue au sous-alinéa 4(3)(iii)(d), soit les quarts de nuit de plus de 11 heures, est déjà considérée comme exceptionnelle aux termes de la décision CT 704761. Le Comité a fait valoir que les requérants n'avaient donc pas à démontrer l'existence de circonstances exceptionnelles dans la mesure où la situation répondait déjà aux critères de ce sous-alinéa. L'utilisation régulière de ce genre de quart par la Gendarmerie ne change pas la qualification de la décision du Conseil du Trésor qui le considère toujours comme exceptionnel. Cependant, cette conclusion est insuffisante pour clore le débat. Le fait de répondre aux termes de l'un des sous-alinéas de la disposition 4(3)(iii) n'entraîne pas un remboursement automatique. Les alinéas 4(3)(i) et



grieff. Selon lui, les membres méritaient des excuses pour le manque d'attention flagrant envers leur grieff.

#### G-165 Deux membres ont présenté un grieff lorsque la GRC leur a refusé le remboursement de leurs frais de repas.

Leur demande de remboursement visait des repas pris pendant des quarts de nuit de 12 heures. Ils invoquaient l'une des situations exceptionnelles énumérées à l'alinéa 4(3) de la décision 704761 du Conseil du Trésor. Les requérants

estimaient que les principes généraux gouvernant les repas pris normalement ne s'appliquaient pas aux quarts de nuit qui se déroulent entre deux périodes normales de repas. La Gendarmerie

refusait de rembourser les frais, alléguant que les requérants n'avaient pas démontré l'existence de circonstances exceptionnelles et qu'un remboursement

de ce genre ne peut s'effectuer sur une base régulière. En effet, la Gendarmerie alléguait que les quarts de nuit sont maintenant des quarts répandus et qui

font partie des moeurs. L'arbitre de premier niveau a rejeté le grieff et a motivé cette décision en expliquant que les requérants n'avaient fait la demande de remboursement que pour pouvoir

présenter un grieff. L'arbitre a estimé qu'ils n'avaient pas l'intérêt requis pour tenter une telle procédure. Les requérants ont porté leur grieff au deuxième niveau.

gouvernement et que les repas n'y sont pas fournis gratuitement, ils ont droit au remboursement de leurs dépenses réelles jusqu'à concurrence du maximum alloué par la politique. Aucune restriction n'est prévue quant à l'endroit où doivent se prendre ces repas ni quant au montant du remboursement, sinon l'indemnité fixée par le Conseil du Trésor. La GRC devait être félicitée d'avoir fait des démarches au préalable pour que des repas à coûts réduits soient disponibles; cet

arrangement avait fait épargner de l'argent, vu que certains membres avaient apparemment assez souvent bénéficié de cet avantage et n'avaient réclamé que le coût réel de ces repas. Néanmoins, la

politique n'obligeait pas les membres à le faire; ils avaient droit au remboursement de leurs frais réels jusqu'à concurrence de l'indemnité allouée par le Conseil du Trésor. Le Comité a donc recommandé

que leur grieff soit accueilli sur ce motif. Le commissaire a accepté la recommandation du Comité. Il a conclu que les membres avaient droit au

remboursement du coût réel des repas pris ailleurs que sur la BFC. Il a reconnu qu'il serait difficile d'exiger des membres de produire des reçus vu le temps écoulé depuis les réclamations, et a donc

ordonné qu'on accorde le taux maximal si des reçus n'étaient pas disponibles. Le commissaire a également fait un commentaire sur les délais de traitement du grieff. Il a fait remarquer qu'il était déraisonnable qu'il ait fallu six ans pour



abrogée, le Comité a recommandé que l'effectif bilingue de la section soit à nouveau déterminé selon la politique en vigueur au moment où la mesure de dotation a eu lieu. Le Comité a également recommandé que la candidature du membre soit comparée à celle du gagnant du concours si cette nouvelle détermination aboutissait à des exigences linguistiques auxquelles le membre aurait pu satisfaire. En outre, bien que le Comité n'ait pas eu à déterminer si le niveau d'aptitude linguistique exigé ou le niveau de priorité de la mesure de dotation étaient raisonnables, le Comité a souligné que ces aspects devront être réexaminés lors de la nouvelle détermination de l'EBS et que des motifs détaillés devront appuyer le résultat de cette nouvelle détermination.

**G-144** Certains membres d'une division avaient participé à un cours donné dans une autre province. L'hébergement leur était fourni mais tous les repas n'étaient pas offerts sur les lieux; on leur avait dit qu'ils auraient à prendre certains repas sur une Base des Forces canadiennes (BFC) des environs, et ce à un coût raisonnable. Par ailleurs, l'administration de leur propre division leur avait dit qu'ils seraient en situation de voyage et qu'ils auraient donc droit au plein remboursement des repas qu'ils auraient à défrayer eux-mêmes. Par contre, une

*vi) Interprétation de la politique sur les voyages s'appliquant à la GRC*

fois sur place, ils se sont fait dire que les repas pris sur la BFC faisaient partie des arrangements de voyage et que, s'ils décidaient de prendre leurs repas ailleurs, le remboursement auquel ils auraient droit ne dépasserait pas le coût d'un repas à la BFC. Les membres ont répondu que la politique leur permet de manger où ils veulent sauf si les repas sont fournis gratuitement; ils ont présenté des demandes de remboursement correspondantes aux indemnités prévues par la politique sur les frais de repas. Leurs demandes ont été ramenées au prix de repas pris au mess de la BFC. Les membres ont réagi en présentant un grief collectif, déclarant que les arrangements pris pour les repas étaient particulièrement fâcheux pour les fins de semaine, durant lesquelles les membres étaient normalement en congé. Ils faisaient aussi valoir qu'un cours semblable avait eu lieu récemment et que la GRC avait décidé de verser des indemnités de repas à plein taux lorsque les membres suivant ce cours avaient protesté contre les mêmes arrangements. Les requérants réclamaient l'égalité de traitement.

Le Comité a fait remarquer que la politique applicable dans ce cas était la Politique concernant les voyages du Conseil du Trésor, telle que modifiée par certaines décisions du Conseil du Trésor s'appliquant à la GRC. Selon cette politique, lorsque des membres sont hébergés dans des locaux du

exigences linguistiques du poste. Le Comité a donc recommandé de rejeter ce grief. Quant au nouveau grief contestant les exigences linguistiques du poste, le Comité a conclu qu'il avait été présenté bien au-delà du délai de 30 jours prévu par la *Loi sur la GRC*. Le Comité a donc recommandé que ce deuxième grief soit également rejeté.

**G-164** Un membre a contesté par voie de grief les exigences linguistiques (BBC, priorité I) relatives à la dotation d'un poste de superviseur dans une région bilingue. Le membre soutenait que la Gendarmerie avait identifié un trop grand nombre de superviseurs bilingues dans l'effectif bilingue du service (EBS). L'arbitre appartenait le poste en question. Le membre prétendait également que des erreurs avaient été commises dans la procédure de détermination des exigences linguistiques et invoquait le manque d'expérience d'un des candidats. L'arbitre du niveau I avait rejeté le grief au motif que le membre n'avait pas démontré la présence d'erreurs de fait ou de procédure, ni l'existence de partialité. L'examen du grief par le Comité s'est limité aux questions concernant les exigences linguistiques du concours. Le Comité a conclu qu'au vu du dossier, et du manque de justification de la part de la Gendarmerie, il apparaissait que le nombre de superviseurs bilingues prévu dans l'EBS était déraisonnable. Bien que la politique concernant l'EBS ait été

moment de la mesure de dotation (CCC/CCC, priorité I). Le membre a présenté un grief à propos de ce refus, soutenant essentiellement que l'on devait tenir compte de son niveau linguistique à la date de sa demande de réexamen pour la mesure de dotation ou après celle-ci. Le membre affirmait qu'il répondait alors aux exigences linguistiques du poste, aux exigences linguistiques du poste, compte tenu des modifications apportées à la politique et de l'amélioration de son niveau linguistique. Beaucoup plus tard au cours de la procédure de grief, le membre a contesté les exigences linguistiques du poste, telles qu'elles avaient été déterminées lors de la mesure de dotation. Souscrivant aux conclusions de l'arbitre de niveau I, le Comité a conclu que le membre avait présenté un grief initial concernant uniquement la question de la date pertinente, aux fins de l'application de la politique et de la détermination de ses qualifications, pour la réévaluation de sa candidature. Plus tard, au cours du processus de grief, il a en fait présenté un nouveau grief portant sur les exigences linguistiques du poste convoité. Le Comité a conclu, quant à la question de la compétence, qu'il pouvait et devait se prononcer sur les deux griefs. Quant au grief initial, le Comité a conclu qu'une interprétation juste de la politique voulait que la date à retenir aux fins de l'application de la politique et de la détermination des qualifications soit celle

et non l'EBS. Un examen des politiques pertinentes sur la dotation de priorité II a permis au Comité de conclure que, dans une situation de désignation des exigences de poste, le titulaire du poste devrait être muté s'il n'atteint pas le niveau linguistique requis. La GRC aurait donc dû muter le gagnant pour offrir le poste au membre ayant présenté le grief. Vu que les exigences linguistiques du poste avaient depuis été changées et que le membre ayant présenté le grief avait recommandé que le gagnant conserve le poste, mais que la promotion du membre ayant présenté le grief prenne effet rétroactivement à la date à laquelle il aurait dû être promu.

Le commissaire a accepté la recommandation du Comité et a accueilli le grief. La promotion du membre doit donc prendre effet rétroactivement.

**G-160** La candidature d'un membre pour un concours d'avancement avait été rejetée sur la base d'une évaluation de rendement indiquant qu'il n'était pas apte à être promu. Le membre a contesté son évaluation de rendement par voie de grief et son grief a été accueilli. Le membre a demandé que sa candidature soit examinée par comparaison avec les candidatures originelles examinées pour la mesure de dotation. La GRC a refusé cette demande en invoquant cette fois que le membre ne répondait pas aux exigences linguistiques du poste au

promu vu que le gagnant ne satisfaisait toujours pas aux exigences linguistiques. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief au motif que la seule exigence du concours était que le gagnant soit reconnu apte à suivre une formation linguistique et non qu'il atteigne le niveau requis. L'arbitre notait par ailleurs que l'effectif bilingue du service (l'EBS) avait atteint le niveau souhaité et que les exigences linguistiques avaient été abaissées avant la fin de la période d'exemption. Le membre a présenté son grief au niveau II, soutenant que l'arbitre s'était trompé quant à l'interprétation des exigences du concours et que la période d'exemption s'était terminée plus tôt que l'arbitre le prétendait.

Le Comité a conclu que la présentation au niveau II était hors délai, mais il a recommandé au commissaire de proroger rétroactivement les délais, comme la *Loi sur la GRC* le lui permet, vu l'existence de circonstances exceptionnelles. Quant au fond du litige, le Comité a conclu que le membre avait raison pour ce qui est de la date de la fin de la période d'exemption. En effet, les modifications à l'EBS et aux exigences linguistiques ont seulement été effectuées après la fin de la période d'exemption. Le Comité a également conclu, à la lueur des renseignements au dossier, qu'aucun EBS n'avait été déterminé avant cette date pour le service auquel le poste appartenait et qu'on se trouvait donc devant des exigences concernant le poste

préjudice à d'autres égards : dans ses arguments au niveau II, le membre ne demandait pas l'annulation de l'exigence portant sur le sexe, mais seulement qu'on modifie légèrement l'avis; la version l'aurait elle aussi disqualifié; il montrait par le fait même qu'il ne cherchait pas la réparation d'un préjudice personnel. Dans ses commentaires additionnels, le Comité a suggéré à la GRC de consacrer plus de temps à expliquer aux membres les programmes spéciaux couverts par le paragraphe 16(1) de la *LCDP*. Le commissaire a rejeté le grief comme non fondé. Il a aussi fait remarquer qu'il avait pris note de la possibilité de malentendus au sujet de la question délicate de la mise en oeuvre de programmes spéciaux en vertu du par. 16(1) de la *LCDP*. Le commissaire a déclaré qu'il allait renvoyer cette question au centre de politique concerné.

v) *Exigences linguistiques relatives à la dotation d'un poste*

**G-140** Un membre s'est classé deuxième dans un concours d'avancement pour lequel les exigences linguistiques étaient CCC/CCC, priorité II. Le gagnant du concours ne détenait pas le niveau CCC en anglais et a donc bénéficié, selon la politique sur les langues officielles, d'une période d'exemption de deux ans pour atteindre ce niveau. À la fin de la période de deux ans, le membre classé second a déposé un grief soutenant qu'il devait être

la dotation se faisait en vertu du paragraphe 16(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)* qui permet de mettre en oeuvre des programmes spéciaux améliorant les chances d'emploi ou d'avancement de groupes défavorisés. Le membre prétendait que c'était là de la discrimination basée sur le sexe. La GRC soutenait que le membre ne pouvait pas être lésé, vu qu'il ne satisfaisait même pas aux exigences du poste quant au grade. Quant à lui, le membre prétendait qu'il avait subi un préjudice parce que si la GRC n'avait pas trouvé de candidat du niveau souhaité, elle aurait examiné la candidature de membres de son propre grade; selon le membre, c'était en effet ce qui était arrivé dans cette action de dotation. L'arbitre de niveau I avait rejeté le grief, estimant que le membre n'avait pas subi de préjudice et que, de toute façon, ce type de dotation est expressément autorisé par l'article 16(1) de la *LCDP*. Le Comité en est venu à la conclusion que le grief devrait être rejeté sur la base de l'absence de préjudice personnel mais cela pour d'autres raisons que celles invoquées par la GRC. Le Comité trouvait inopportun de rejeter le grief en se basant sur l'argument portant sur le grade, étant donné que la GRC aurait apparemment accepté au besoin d'examiner la candidature de membres du même grade que le requérant. Néanmoins, le membre avait lui-même indiqué qu'il n'avait pas subi de



mauvaise interprétation de la Directive. Le Comité a conclu que, vu les motifs ultérieurs du membre, ses actes ne pouvaient être considérés comme accomplis au service de la GRC, mais seulement comme ayant pour but la recherche d'un avantage personnel. Le Comité a donc recommandé que le grief soit rejeté.

*iii) Prestations pour un conjoint du même sexe*

**G-135** Une employée réinstallée a

demandé l'équivalent de prestations de personne mariée pour elle-même et sa compagne; elle a fait observer que la GRC avait déjà reconnu cette personne comme son conjoint pour les besoins de l'administration, du personnel, de la sécurité et des services de santé. Les prestations demandées ont été refusées au motif que la politique du Conseil du Trésor (CT) ne prévoyait pas le versement de prestations pour un conjoint du même sexe en ce qui concerne la réinstallation et les questions connexes. L'employée a présenté un grief et fait valoir que ses droits en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP) avaient préséance sur ses droits aux termes de la politique du

Conseil du Trésor. Le Comité a jugé que l'employée ne pouvait pas revendiquer les prestations en présentant un grief aux termes de la Loi sur la GRC. Les griefs présentés aux termes de cette loi doivent porter sur les

décisions, actions ou omissions de la GRC qui s'inscrivent dans l'administration de ses affaires. Dans ce cas, l'employée ne contestait pas l'interprétation ou l'application par la GRC de la politique du Conseil du Trésor, mais bien le contenu même de celle-ci. Le grief échappait donc au champ d'application de la Loi sur la GRC. Le Comité a par conséquent recommandé que le grief soit rejeté, en ajoutant toutefois que le rejet du grief ne signifiait pas que la politique contestée était équitable ou en accord avec la LCDP. Il a également fait observer qu'on débattait actuellement dans la société canadienne de l'opportunité d'accorder aux couples formés de personnes du même sexe les prestations dont jouissent les personnes « mariées ». Ce grief ne permet pas de régler la question, mais la GRC doit suivre la situation. Elle devrait notamment se renseigner auprès du Conseil du Trésor pour connaître l'état de ces points de droit et de politique; elle devrait également veiller à appliquer immédiatement dans ses services toute nouvelle disposition adoptée.

*iv) Discrimination*

**G-139** Un membre avait déposé un grief

portant sur un avis de possibilité d'emploi qui précisait que seuls les membres de sexe féminin ayant atteint un certain grade pouvaient participer au concours. On expliquait dans l'avis que



motif que le membre n'avait pas agi dans le cadre de ses fonctions. Le membre a présenté un grief, soutenant qu'il avait agi dans le cadre de ses fonctions car il avait été de son devoir de remettre une demande de remboursement pour justifier l'avance qu'il lui avait reçue. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief, estimant que le membre n'avait pas agi dans le cadre de ses fonctions en mentant dans sa demande de remboursement.

Le Comité a d'abord conclu que les actes de nature administrative tel le dépôt d'une demande de remboursement peuvent, même s'ils sont motivés par l'intérêt personnel, répondre au critère de la politique, c'est-à-dire être accomplis dans le cadre des fonctions d'un membre, parce qu'ils sont aussi censés être accomplis pour la bonne administration de la GRC. Le Comité a ensuite examiné si, dans ce cas, les actes du membre entraient bien dans le cadre de ses fonctions. Le Comité a expliqué qu'un membre agit dans le cadre de ses fonctions lorsqu'il accomplit ses actes dans le cadre de ses fonctions.

Le Comité a conclu que la preuve était suffisante pour en déduire que le membre avait intentionnellement déposé une demande de remboursement contenant des dépenses qu'il n'avait pas encourues pour un voyage n'ayant pas eu lieu. Il était clair que les actes du membre ne résultaient pas d'une erreur ou d'une

plaignante s'en prenait seulement à lui en sa capacité personnelle. Le Comité a donc recommandé que le grief soit accueilli en partie.

**G-159** Deux représentants divisionnaires des relations fonctionnelles (RDRF) voulaient obtenir un avis juridique sur les recommandations formulées par le Comité dans un grief portant sur des frais de repas. Les RDRF étaient d'avis que l'obtention de l'avis était nécessaire à la bonne exécution de leur mandat de RDRF et ils ont demandé que les coûts de l'avis soient défrayés par l'État. Leur demande a été rejetée par la GRC. Les RDRF ont présenté un grief, qu'ils qualifiaient de collectif, affirmant qu'ils représentaient tous les membres de leur division qui subissaient un préjudice à cause du refus et de la situation prévalant en matière de frais de repas. L'arbitre de premier niveau a rejeté le grief qu'il estimait non fondé puisque les requérants auraient pu demander l'intervention de l'agent du Programme des relations fonctionnelles.

Le Comité a conclu que le grief n'était pas un grief collectif car seuls les membres signataires d'un grief y sont parties. Un membre ou un RDRF peut faire un grief au nom de plusieurs autres membres et voir à sa bonne marche, mais ces autres membres doivent donner leur consentement par écrit. Le Comité ne pouvait donc se pencher que sur le préjudice qu'avait subi les deux signataires du grief. Le Comité a ensuite examiné si les requérants avaient la qualité nécessaire pour présenter un grief à titre de RDRF. Il a estimé qu'ils n'avaient pas cette qualité car ils n'avaient pas subi, à titre de RDRF, un préjudice personnel. Le fait que la gestion ne voulait pas leur accorder certaines ressources ou outils pouvait affecter la façon dont ils accomplissaient leurs tâches, mais cela ne leur causait pas un préjudice personnel au sens de la procédure de grief. Le Comité a toutefois tenu compte du fait que les deux requérants avaient présenté des griefs concernant les frais de repas, question qui était visée par l'avis juridique recherché. Le Comité a donc estimé que les requérants avaient tout de même, en tant qu'individus, un intérêt personnel dans cette affaire car l'absence d'avis juridique leur avait causé un préjudice personnel à titre d'individus. Le Comité s'est ensuite prononcé sur le fond du litige, en examinant si les requérants étaient admissibles au paiement de frais juridiques à la lumière de la politique applicable. Le Comité a d'abord fait remarquer que la question de la politique applicable aux membres de la GRC en matière de paiement de frais juridiques n'était plus claire. Le Comité a expliqué que la question était présentement étudiée dans le cadre d'un autre grief et qu'il n'était pas nécessaire de vider la question dans le grief actuel car il s'agissait de la question de la politique en jeu ne

qu'ils étaient en uniforme. Deux mois plus tard, elle changeait ses allégations et ne mettait plus en cause que le requérant, se bornant à décrire des actes qui auraient eu lieu chez lui, le soir. À cette époque, la plaignante demeurait chez le requérant dans le cadre d'un programme de famille d'accueil. Le requérant et la Gendarmerie se sont entendus sur le fait que les allégations de la plaignante étaient fausses. Aucune accusation n'a été portée contre le requérant. Le requérant a demandé le paiement de ses frais juridiques par l'État pour les consultations rendues nécessaires par l'enquête criminelle. La Gendarmerie a refusé d'accorder ce paiement. Elle estimait que l'enquête criminelle n'avait pas été causée par des actes effectués par le membre dans le cadre de ses fonctions. Ce dernier a déposé un grief et l'arbitre de premier niveau a confirmé la décision de la Gendarmerie.

Le Comité a estimé que le fait que le requérant soit un policier était un des facteurs, même si ce n'était pas le principal, qui avaient mené aux allégations contre lui. Il a jugé qu'il y avait suffisamment de preuve pour conclure que, jusqu'à ce qu'elle donne sa seconde déclaration, la plaignante s'en prenait au requérant non seulement en sa capacité personnelle mais aussi en sa capacité de membre de la GRC. Le requérant devrait donc être remboursé de la moitié des frais juridiques encourus jusqu'au moment où il a été clair que la

déroulés. L'arbitre de premier niveau a rejeté le grief : il était d'avis que le membre n'agissait pas dans le cadre de ses fonctions quand il eu des rapports sexuels avec la dame en question. Le membre a présenté son grief au deuxième niveau, soutenant que les accusations criminelles étaient plutôt reliées au fait qu'il avait reconduit la dame dans son auto-patrouille quelques instants avant d'avoir avec elle des relations sexuelles et qu'il agissait alors dans le cadre de ses fonctions.

Le Comité a conclu que c'était les rapports sexuels qui avaient entraîné les accusations et que, dans cet acte, le membre n'agissait pas au service de la GRC, ni par conséquent dans le cadre de ses fonctions. Le test en droit s'exprime souvent par la question « l'employé agissait-il dans le cadre d'une entreprise personnelle? ». Le Comité a conclu que c'était effectivement ce que faisait le membre lorsqu'il a commis des actes qui ne servaient que son propre bénéfice. Le Comité a donc recommandé que le grief soit rejeté.

**G-156** Une femme accusait un membre (le requérant) de l'avoir agressée sexuellement à plusieurs reprises lorsqu'elle était enfant. Dans une première déclaration faite aux enquêteurs, elle impliquait d'autres membres, sans pouvoir les identifier, et décrivait des actes qui auraient eu lieu pendant les heures de travail de ces membres, alors

Le Comité a recommandé que le grief soit rejeté. Le Comité a finalement souligné que le membre avait aussi demandé l'aide d'un membre ayant reçu une formation juridique qui aurait pu l'aider dans sa cause relativement aux procédures de licenciement; cependant, étant donné que cette situation faisait l'objet d'un autre grief qui ne lui avait pas été soumis, le Comité n'a fait aucun commentaire au sujet du refus de la GRC d'accorder ce privilège. Le commissaire a accepté la recommandation du Comité et a rejeté le grief.

**G-153** Un membre a été accusé d'agression sexuelle, d'entrave à la justice et d'avoir accepté une contrepartie de valeur avec l'intention d'empêcher le châtiment d'une personne ayant commis une infraction. Ces accusations tenaient à ce que le membre était présumé avoir eu des rapports sexuels avec une personne du public dans une auto-patrouille de la GRC alors qu'il était de service et qu'il la reconduisait chez elle après l'avoir interpellée pour cause de conduite en état d'ébriété. Le membre a admis avoir eu des rapports sexuels avec la dame, mais il a affirmé son innocence quant aux accusations. Il a réclame le paiement par l'Etat des frais juridiques engendrés par la poursuite criminelle. Sa demande a été refusée. Le membre a déposé un grief à l'égard de cette décision, alléguant qu'il avait droit au paiement parce qu'il était de service lorsque les événements se sont

criminelle et avait purgé une peine d'emprisonnement. Le membre avait demandé qu'on lui rembourse les frais correspondant aux services d'un avocat qui l'avait aidé à se défendre dans la cause de licenciement administratif qu'il avait été intentée contre lui par la GRC. Cela lui avait été refusé, étant donné que la politique ne permet pas le remboursement de frais juridiques sur les fonds publics dans le cas de procédures internes ou disciplinaires. Le membre a présenté un grief. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief, jugeant que le membre n'avait soumis aucun argument valable à l'appui de son grief.

Après avoir examiné le dossier, le Comité a indiqué qu'il était d'accord avec la décision de la GRC. Le membre n'a pas persuadé le Comité que le remboursement de frais juridiques est possible dans les causes de licenciement administratif. Qui plus est, même si un tel remboursement était possible dans de pareilles circonstances, le membre n'a pas convaincu le Comité que sa situation répondait au critère principal de la politique sur les frais juridiques : les actes qu'on lui reprochait n'avaient pas été commis dans le cadre de ses fonctions. Le Comité a fait remarquer que dans l'affaire G-134, il avait déjà été conclu que le membre n'avait pas agi dans le cadre de ses fonctions; or, le membre demandait le remboursement des frais juridiques pour sa défense dans la cause criminelle reliée au même incident.



présentation d'une demande de remboursement frauduleuse - n'entrait pas dans le cadre de ses fonctions. Il avait aussi été déterminé qu'étant donné que la préparation d'une demande de remboursement n'était pas une opération policière, mais seulement un acte administratif, les contribuables n'avaient pas à payer les frais d'avocat d'un membre pour une telle erreur de sa part. Il s'agissait de déterminer si les gestes posés par le membre résultaient de l'exécution de tâches de la Gendarmerie. Contrairement à un cas précédent traité par le Comité, la nature même du chef d'accusation dans ce cas soulevait la question de savoir si le membre avait agi au service de la GRC, si la fraude était établie, l'activité en question serait assimilée, sans équivoque, à un acte purement personnel. Le Comité a conclu que le membre n'avait pas agi dans le cadre de ses fonctions. De plus, il en est venu à la conclusion que la demande de ce dernier pouvait être rejetée étant donné qu'en vertu de l'élément discrétionnaire de la politique, la GRC avait le pouvoir de décider que l'acte d'ordre administratif consistant à présenter une demande de remboursement de frais de repas ne justifiait pas le remboursement de frais juridiques sur les fonds publics. Le Comité a recommandé le rejet du grief.

**G-142** Un membre avait été accusé et trouvé coupable d'une infraction

simplement sur la base du lien d'amitié supposé entre le surveillant de l'enquêteur et l'un des présumés harceleurs. De fait, et cela répond à la deuxième préoccupation du membre, le Comité a trouvé que l'enquête avait été menée d'une façon adéquate, même si, occasionnellement, l'enquêteur avait fait certains commentaires personnels qui étaient, selon le Comité, difficiles à justifier. Le Comité a aussi examiné chacune des onze allégations sur lesquelles s'appuyait le grief et est arrivé à la conclusion que le harcèlement n'était pas clairement démontré. Le Comité a cependant noté que l'un des présumés harceleurs aurait dû faire preuve de plus de prudence dans le choix de son vocabulaire lorsqu'à une occasion il avait parlé du membre à l'un de ses collègues. Le Comité en a profité pour redire ce qu'il avait déjà souligné à l'occasion d'un autre grief, à savoir que les membres de la GRC doivent travailler dans une atmosphère de respect mutuel.

*(ii) Frais juridiques*

**G-134** Un membre, qui avait été condamné par un tribunal pour fraude en rapport avec une demande de remboursement de frais présentée pour des repas pris durant une enquête, a réclamé à la GRC le paiement des frais juridiques engagés pour sa défense. Cette demande lui a été refusée au motif que l'acte ayant mené à l'accusation - la



ordonné que le dossier soit renvoyé au premier palier, tout en incitant fortement les parties à régler le différend de manière informelle.

**G-152** Un membre avait déposé une plainte pour harcèlement contre deux de ses superviseurs. Une enquête s'ensuivit. Après avoir pris connaissance des conclusions du rapport d'enquête, dont il n'a pas été satisfait, le membre a déposé un grief, contestant le choix de l'enquêteur et critiquant la façon dont l'enquête avait été menée. Dans la

présentation de sa plainte pour

harcèlement, le membre avait fait allusion à un certain nombre d'incidents, que l'enquêteur a regroupés en onze

allégations. Dans son grief, le membre avait mentionné que le surveillant de

l'enquêteur était l'ami de l'un des

présomés harceleurs et que, par conséquent, l'enquêteur ne pouvait pas

avoir agi de façon impartiale dans la conduite de son enquête.

Contrairement à ce qui avait été décidé au niveau I, le Comité a conclu

que le membre n'avait pas à démontrer que l'enquêteur avait, dans les faits, fait

preuve de partialité, mais simplement à démontrer qu'il existait une

« appréhension ou une crainte raisonnable de partialité ». À la lueur des

renseignements à sa disposition, le Comité a déterminé qu'une personne

raisonnable et bien informée ne pouvait en arriver à une telle conclusion

accusé, en présence d'autres personnes,

d'avoir un comportement négatif et démorallisant. Un rapport d'enquête

interne avait conclu qu'il n'y avait pas eu harcèlement. Dès le départ, des questions

de procédure sont venues embrouiller le grief. Au premier niveau, celui-ci a été

rejeté sur la base des délais. Le membre a voulu présenter son grief au niveau II et a

demandé une prolongation du délai de présentation à ce niveau. Il a été informé

que sa demande de prolongation était elle-même en retard. Par la suite, la

Direction des affaires internes a émis une opinion selon laquelle la décision rendue

au niveau I quant aux délais était erronée. La question a été soumise au niveau II.

Le Comité a conclu que le membre avait respecté les délais du premier niveau : le

délai de trente jours signifie que le

membre a trente jours pour présenter son grief; cela ne veut pas dire qu'il a trente

jours pour présenter toute son

argumentation. Le Comité a trouvé que les délais avaient aussi été respectés en ce

qui avait trait au niveau II. Comme le dossier devant le Comité traitait

uniquement de questions de procédure et non du fond du litige, le Comité a

recommandé que le grief soit renvoyé au niveau I pour une décision sur le fond. Le

Comité a aussi fait observer que les parties ne devraient pas perdre de vue la

possibilité d'un règlement par voie de médiation ou de négociation.

Le commissaire était d'accord avec les recommandations du Comité et il a

Dans ses neuf griefs, le membre a soutenu avoir été l'objet de préjugés, de harcèlement et d'abus de pouvoir de la part de la GRC parce qu'il était francophone. À la lueur des nombreux documents qui lui ont été transmis, reliés aux neuf griefs ainsi qu'à une foule d'autres incidents survenus au cours des treize dernières années, le Comité a conclu que les deux parties avaient des torts à cet égard. Certains de ceux qui avaient eu à superviser le membre ou à travailler avec lui avaient agi de mauvaise foi et de façon malveillante à son endroit, certains comportements étant nettement teintés de harcèlement. La GRC a contribué à la naissance et à la perpétuation de cette triste histoire et le seul fait que le conflit ait duré si longtemps démontre de façon évidente que la gestion a été incapable de répondre à la situation du membre de façon adéquate. D'un autre côté, le Comité a conclu que le membre était aussi en tort : à maintes reprises, son comportement avait été provocateur à l'endroit de ses superviseurs. Le Comité a considéré qu'il fallait mettre fin à toute cette histoire, que la mutation du membre à une nouvelle division lui offrait la chance d'un nouveau départ et finalement, le Comité a invité les parties à tourner la page et à recommencer à zéro.

**G-138** Un membre prétendait avoir été victime de harcèlement de la part de son surveillant. Ce dernier l'aurait faussement

vertu de la *Loi sur la GRC*, mais qu'elle avait décidé de restreindre ce privilège ayant jugé qu'il en abusait. Le Comité a conclu, d'après la quantité et la nature de la documentation soumise par le membre, qu'il n'était pas déraisonnable pour la GRC d'agir comme elle l'avait fait. Le Comité a recommandé de rejeter ces griefs.

Un autre des griefs concernait une lettre envoyée par un membre de la gestion au chef adjoint d'un corps policier municipal, dans laquelle il lui présentait des excuses au sujet de l'attitude arrogante et du manque de professionnalisme et de courtoisie dont le membre aurait fait preuve envers deux policiers lors d'une visite au centre de police de cette municipalité. Le Comité a conclu que rien au dossier ne démontrait que la gestion avait fait preuve de partialité ou s'était comportée de façon à harceler le membre. Le Comité a recommandé de rejeter le grief.

Dans un dernier grief portant sur le fait que des documents avaient été signifiés au membre à sa résidence pendant un congé de maladie, le Comité a conclu que rien n'indiquait que l'état médical du membre était tel qu'il n'était pas capable de recevoir signification de ces documents et que la façon dont ils avaient été signifiés n'était pas conforme à la procédure d'usage. Le Comité a conclu que ce grief était sans fondement et il a recommandé qu'il soit rejeté.

Cette année, encore une fois, le Comité s'est occupé de dossiers très variés. Il

régle souvent les griefs qui lui sont renvoyés en s'appuyant sur des motifs différents de ceux qu'ont invoqués les plaignants ou les arbitres au premier palier. C'est notamment le cas des

questions de procédure, comme les délais et la qualité pour agir, qui touchent tous les griefs.

Le numéro en gras qui apparaît au début de chaque cas correspond au numéro figurant dans le cahier des décisions du Comité. À la fin de chaque cas, la décision du commissaire est résumée, sauf si elle n'a pas encore été rendue.

## A) GRIEFS - PARTIE III DE LA LOI SUR LA GRC

Le Comité a traité des dossiers portant sur les questions suivantes : i)

harèlement; ii) frais juridiques; iii) prestations pour un conjoint du même sexe; iv) discrimination; v) exigences linguistiques; vi) frais de déplacement; vii) frais de réinstallation; viii) accès à l'information; ix) classification; x) réaménagement des effectifs; xi) résidence; xii) frais de logement.

### G-137 Un membre a soumis neuf griefs que le Comité a étudiés de façon conjointe. Dans un grief portant sur le contenu inexact du dossier d'employé dont le membre avait reçu copie à la suite d'une demande d'accès à l'information, le Comité a conclu que certains documents devaient être retirés du dossier, comme le demandait le membre, conformément aux décisions rendues aux niveaux I et II dans le cadre de griefs antérieurs. Le Comité a recommandé que la GRC examine le dossier du membre, en retire tous les documents qui auraient déjà dû en être éliminés et y verse les documents manquants.

### Dans un grief portant sur le refus de la GRC d'interroger le même membre à l'occasion d'une enquête interne à son sujet, le Comité a conclu que le membre n'avait pas démontré qu'il avait le droit d'être interrogé et que, puisque la situation était liée à une procédure disciplinaire, le membre devait avoir recours à une procédure autre que celle des griefs pour présenter ses arguments. Le Comité a recommandé de rejeter le grief.

Cinq autres griefs avaient rapport à la décision de la GRC d'interdire au membre de préparer ses griefs au travail. Le Comité a conclu que la GRC n'avait pas enfreint les droits du membre en

de régler la plupart des conflits » à l'échelon local », en s'en remettant aux parties elles-mêmes, même si elles doivent parfois faire appel à l'aide d'un tiers, un médiateur par exemple.

Le Comité envisage sérieusement d'explorer, dans le cadre de l'examen de son mandat, des moyens qui lui permettraient d'être plus efficace et efficient et qui aideraient la GRC à améliorer ses relations de travail internes tout en continuant de veiller à ce que les droits des membres soient pleinement protégés.

Comme le commissaire l'a souligné dans son « Énoncé directionnel » de 1995, un des principaux objectifs de la GRC consiste à s'adapter à un monde en évolution rapide. La gestion des ressources humaines de la GRC est une question prioritaire aux yeux du commissaire. Il a présenté à cet égard un plan stratégique qui vise notamment à remédier aux problèmes de moral, à améliorer les communications internes et à simplifier le processus de règlement des griefs. À l'interne, la GRC prend des mesures proactives pour encourager le règlement des différends au plus bas niveau possible et de la manière la plus informelle possible. Une des principales initiatives dans ce contexte est le projet du « règlement extrajudiciaire des différends » dans le cadre duquel divers mécanismes de résolution des différends sont mis à l'essai et appliqués, par exemple la médiation dans les cas de grief, d'imposition de mesures disciplinaires et de renvoi, y compris pour toutes les questions renvoyées au Comité.

Le Comité appuie pleinement cette démarche et examine lui-même les mécanismes qu'il pourrait appliquer à ses propres processus. Déjà, certains des cas dont il a été saisi ont pu être réglés promptement et de façon satisfaisante grâce à la médiation. Le Comité est fermement convaincu qu'il est préférable



de côté simplement parce que la liste n'en faisait pas mention.

Le Comité tient à souligner que les responsables du traitement des griefs à la GRC ont agi consciencieusement et de bonne foi dans les décisions de renvoi, mais il reste d'avis que, lorsque des difficultés ont surgi, l'efficacité et la transparence du système ont été mises en question. Comme il a déjà été mentionné, le Comité a dernièrement mis sur pied un groupe de travail chargé de réexaminer son mandat et il espère que cela débouchera sur des modifications - législatives ou autres - du système, qui permettront d'en améliorer davantage l'efficacité, la transparence et la responsabilité.

---

## LES RELATIONS AVEC LA GRC

---

Les relations entre le Comité et la GRC continuent à être excellentes. Il reçoit un soutien remarquable du commissaire et de son équipe de gestion, des représentants divisionnaires des relations fonctionnelles et de tous ceux qui participent à la préparation et à la présentation des cas qui lui sont soumis. Le Comité tient à saisir cette occasion de faire l'éloge des efforts de toutes ces personnes pour améliorer les relations de travail GRC-Comité.



## QUESTIONS/DÉFIS

donnée dans l'ensemble de la GRC à ses conclusions et recommandations.

Le temps nécessaire pour traiter, du début à la fin (GRC et Comité), un grief ou un dossier de discipline reste un sujet de

préoccupation pour le Comité. La

direction de la GRC, les représentants divisionnaires et le Comité continuent d'unir leurs efforts pour réduire les délais et rendre le processus plus efficace. Le

Comité prend actuellement des moyens pour traiter sa charge de travail de façon plus rapide tout en maintenant un niveau de qualité élevé dans la prestation de ses services. L'augmentation de 44 % du

nombre de cas traités par le Comité par rapport à l'année précédente apporte la preuve du succès de ses efforts.

Une autre question continue de

préoccuper le Comité. Il s'agit de la compétence restreinte du Comité relativement aux griefs. Comme nous

l'avons déjà dit, tous les griefs ne peuvent pas être renvoyés au Comité. En fait, il

n'appartient pas au Comité de décider si un dossier doit lui être soumis, pas plus qu'il ne lui est possible de vérifier, de son propre chef, si certains griefs qui

auraient dû lui être renvoyés l'ont bien été. L'article 36 du *Règlement de la GRC*

prévoit les catégories de griefs relatifs à un certain nombre de matières qui

doivent être renvoyées devant le Comité. Les alinéas 36b) à e) sont précis, mais

l'alinéa 36a) ne l'est pas. Il faut l'interpréter chaque fois pour savoir si une question peut être renvoyée au Comité ou non aux termes de cette disposition. Par le passé, il revenait aux délégués du commissaire au quartier général de la GRC de décider des cas devant faire l'objet d'un renvoi; la décision est maintenant prise au niveau des divisions de la GRC, ce qui accroît les problèmes d'interprétation de l'alinéa 36a). On a signalé, comme il fallait s'y attendre, des divergences

d'interprétation. La formulation imprécise de cet alinéa y est pour beaucoup. Même s'il ne s'agit que d'un seul alinéa, la question est d'importance car cela concerne une grande partie des griefs renvoyés devant le Comité.

Il y a quelques années, le

commissaire de l'époque a donné au personnel de la GRC des directives sur la manière d'interpréter cette disposition, et il lui a fourni une liste de 16 genres de cas visés, selon lui, par l'alinéa 36a). Bien que ces directives n'aient pas valeur de loi, la liste continue d'être utilisée par le personnel chargé du traitement des griefs comme ligne directrice quant aux renvois à effectuer en vertu du

sous-alinéa en question. Toutefois, des questions ont été soulevées à propos de la pertinence de certains genres de cas figurant sur la liste. Par ailleurs, des cas qui auraient pu faire l'objet d'un renvoi aux termes de l'alinéa 36a) ont été laissés

# L'ANNÉE EN PERSPECTIVE

## CHARGE DE TRAVAIL

Le Comité a eu pour priorité de venir à bout de son arriéré de travail (la forte réduction des ressources du Comité en 1993-94 avait, malheureusement et d'une manière imprévisible, coïncidé avec un triplement du nombre de dossiers renvoyés au Comité durant la même année). Tout en s'efforçant de respecter des normes de rendement élevées, le Comité a pris plusieurs mesures pour s'attaquer à cet arriéré : réaffectation temporaire de ressources financières pour permettre l'embauchage de personnel temporaire additionnel; rationalisation plus poussée de la procédure d'examen des cas, amélioration de la communication avec la GRC à des fins de planification; promotion de solutions modernes telles que recommander et faciliter la médiation dans certains cas; et enfin, élimination de certaines activités de programme qui sont jugées souhaitables mais pas absolument nécessaires. De cette manière, le Comité a réussi à traiter 44% de dossiers de plus qu'il n'année précédente.

Il est à noter que les cas renvoyés au Comité sont de moins en moins des griefs relativement simples portant sur des questions telles que l'interprétation d'une politique de base. Au cours de l'année écoulée, des dossiers plus complexes et délicats, portant par exemple sur des

## ACTIVITÉS

mesures disciplinaires ou des congédiements, ont constitué une proportion exceptionnellement élevée des renvois au Comité.

Le Comité a participé à de nombreuses autres activités au cours de l'année, notamment à la mise sur pied d'un groupe de travail conjoint réunissant des représentants des membres et des organes de décision de la GRC qui a pour tâche de réexaminer le mandat du Comité et de faire des recommandations visant à le rendre plus pertinent, compte tenu des nouvelles réalités dans la GRC et des tendances générales des relations de travail. Le Comité a aussi étudié une refonte de ses *Règles de pratique et procédure* et il est sur le point de soumettre au Conseil privé des recommandations précises à cet égard. Signalons aussi la participation du Comité à l'examen de ses politiques et procédures en matière de rétention et de disposition de documents, en collaboration avec l'Archiviste national; son action en matière de médiation; l'établissement d'un plan exhaustif de communication avec la direction et les membres de la GRC, par des réunions officielles et informelles et des communiqués; et la plus large diffusion

humaines ou à améliorer celles déjà en place, c'est-à-dire à opérer des changements systémiques.

## ENVIRONNEMENT

Le Comité n'exerce aucun contrôle sur le nombre de cas qui lui sont soumis ou sur leur nature, qu'il s'agisse de griefs ou d'appels de décisions disciplinaires. Le nombre de griefs renvoyés au Comité dépend en partie du nombre de griefs présentés par des membres de la GRC. Par ailleurs, le commissaire de la GRC (ou son représentant) décide de quels griefs sera saisi le Comité. Par conséquent, si le commissaire de la GRC décidait d'augmenter le nombre de griefs pouvant être renvoyés et d'en élargir l'éventail, la charge de travail du Comité s'alourdirait. De même, la décision d'imposer des mesures disciplinaires graves est prise à l'intérieur de la GRC, tandis que la décision d'en appeler d'une mesure disciplinaire imposée est prise par le membre en cause. Dans les deux catégories de cas (griefs et appels), la complexité des affaires s'est accrue : des questions comme le harcèlement, les droits reconnus par la Charte, les suspensions et les dispositions relatives aux langues officielles exigent des analyses de plus en plus poussées. Il est aussi impossible de prévoir si le Comité décidera de tenir une audience complète dans un cas donné plutôt que de se limiter à un examen du dossier, car cette

sera sa charge de travail.

difficile pour celui-ci de prévoir ce que Comité. Par conséquent, il est fort une incidence sur le volume de travail du de la GRC aurait aussi, nécessairement, d'employeur. Toute modification de la appels; elle étudie également son statut procédure concernant les griefs et les plus que la GRC est en train de réviser sa décision est prise cas par cas. Notons de

la deuxième année de son mandat. On peut y voir la preuve que le Comité est perçu par les membres de la GRC comme étant juste à leur endroit. Par ailleurs, on peut juger de la mesure dans laquelle les recommandations du Comité sont perçues comme étant justes envers la GRC par le nombre de fois où le commissaire de la GRC les accepte. Depuis la création du Comité, dans plus de 90 % des griefs examinés, le commissaire de la GRC a été d'accord avec les recommandations du Comité et avec les motifs invoqués, ou d'accord avec ses recommandations, mais pour des raisons différentes. On peut y voir la preuve que le Comité est perçu par la direction de la GRC comme étant juste dans son travail.

Jusqu'à maintenant, le Comité a reçu des griefs et des appels concernant les intérêts directs de près de trois cents membres de la GRC, du grade de gendarme spécial à celui de surintendant principal. Bien souvent, en traitant le grief ou l'appel d'un membre, le Comité peut régler les problèmes ou répondre aux questions de certaines d'autres membres, et cela peut également donner lieu à une révision des politiques et des procédures de la GRC. Les recommandations du Comité ne se limitent pas au règlement des problèmes immédiats. Elles peuvent avoir, et elles ont effectivement, une influence beaucoup plus profonde en amenant la GRC dans son ensemble à élaborer de nouvelles politiques sur les ressources

éléments de programme. Par exemple, le Comité a recours à des partenaires comme la Commission des plaintes du public contre la GRC et le Secréariat du Solliciteur général, qui lui prêtent des locaux ou de l'équipement et qui lui fournissent certains services qu'il devrait autrement assurer avec ses propres ressources. Lorsqu'il a besoin d'autres types de services plus spécialisés, le Comité examine toujours d'autres solutions, par exemple la conclusion d'un contrat avec le secteur privé ou l'obtention de services d'un autre organisme, plutôt que de se doter d'une expertise propre dans ces domaines.

## RENDEMENT DU PROGRAMME

Pour être utiles, les recommandations du Comité doivent non seulement suivre les tendances qui se manifestent dans les causes canadiennes de relations de travail en général, mais aussi être adaptées au contexte de la GRC. Un critère qui pourrait être utilisé pour évaluer les résultats est l'équité du processus d'examen des dossiers et de formulation des recommandations. Bien que ce soit une donnée difficile à vérifier, on trouve un indicateur de la mesure dans laquelle les membres de la GRC perçoivent le travail du Comité comme équitable dans le fait qu'il n'y a eu jusqu'à présent, à la connaissance du Comité, qu'un seul membre à demander que son cas ne soit pas renvoyé devant lui, et cela remonte à



## ORGANISATION DU PROGRAMME EN VUE DE SON EXÉCUTION

veillant à ce que les principes du droit administratif et les recours prévus par la *Loi sur la GRC* soient respectés. Dans chaque cas, il faut mettre dans la balance, d'un côté, les intérêts du membre en cause, et de l'autre côté, les intérêts de la direction de la GRC, des autres membres et des clients de la GRC, soit le public, qui est représenté par les procureurs généraux et les solliciteurs généraux.

Le Comité externe d'examen de la GRC fonctionne actuellement avec deux membres seulement : la vice-présidente, qui agit comme présidente, et un membre à temps partiel. Le Solliciteur général a autorisé la vice-présidente (en vertu du paragraphe 26(2) de la *Loi sur la GRC*) à remplir les fonctions de président. L'examen des cas et le soutien administratif sont assurés par un personnel qui relève de la présidente par l'entremise du directeur exécutif. Le Comité a ses bureaux à Ottawa.

Depuis 1992-93, le Comité a pris plusieurs initiatives qui ont entraîné une importante compression de son organisation et une restructuration majeure de ses activités. Ces initiatives lui ont permis de réduire ses dépenses de fonctionnement de plus de 50%. Le secteur privé et d'autres agences gouvernementales assurent déjà pour le Comité, en totalité ou en partie, l'exécution de plusieurs activités ou

mentale, d'abandon de poste ou d'irrégularité dans le mode de nomination. Le membre en cause peut toujours demander que son cas ne soit pas renvoyé devant le Comité. Le commissaire de la GRC a alors le choix de procéder ou non au renvoi du cas.

Le président du Comité examine tout cas qui lui est renvoyé. S'il n'est pas satisfait de la façon dont la GRC a réglé le différend, il peut

a) soit informer le commissaire de la GRC et les parties de ses conclusions et recommandations; b) soit ordonner la tenue d'une audience afin de tirer l'affaire au

clair. Le ou les membres du Comité désignés pour tenir l'audience informent subéquemment le commissaire de la GRC et les parties des conclusions et recommandations du Comité.

Dans la pratique, même lorsqu'il est satisfait du règlement initial, le président informe le commissaire de la GRC et les parties de ses motifs en énonçant ses conclusions et recommandations. Le commissaire de la GRC peut accepter ou rejeter les recommandations du Comité, mais s'il opte pour le rejet, il doit indiquer ses motifs par écrit au membre en cause et au Comité.

Dans l'exécution de son travail d'examen, le Comité tente d'assurer un équilibre entre les différents intérêts mentionnés précédemment, tout en



d'une révision judiciaire par la Cour fédérale.

Aux termes de la *Loi sur la GRC*, le commissaire de la GRC renvoie devant le Comité tous les appels relatifs à des mesures disciplinaires graves et tous les appels relatifs à des mesures de renvoi ou de la GRC en cause ne s'oppose à un tel renvoi.

De plus, en vertu de l'article 33 de la *Loi sur la GRC*, le commissaire de la GRC renvoie certains griefs devant le Comité en conformité avec le règlement adopté par le gouverneur en conseil.

L'article 36 du *Règlement de la GRC* limite à ce qui suit les griefs qui doivent être renvoyés devant le Comité :

a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendus aux membres;

b) les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de la *Loi sur la GRC*, de la solde et des allocations des membres;

c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, de la Directive sur les postes isolés;

d) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, de la Directive de la GRC sur la réinstallation; et

e) les griefs relatifs aux renvois, pour les motifs d'incapacité physique ou

griefs présentés par des membres réguliers ou civils de la GRC. Le Comité examine de façon indépendante les griefs et les appels qui lui sont présentés et soumet ses recommandations au commissaire de la GRC. Dans l'exécution de son mandat, le Comité peut tenir des audiences, assigner des témoins, faire prêter serment, et recevoir et accepter des preuves comme il le juge bon.

DESCRIPTION DU PROGRAMME

Le Comité externe d'examen de la GRC est un élément du mécanisme de recours à deux paliers auquel les membres de la GRC peuvent avoir recours s'ils ne sont pas satisfaits des mesures disciplinaires ou des décisions de renvoi ou de rétrogradation dont ils font l'objet, ou encore de toute autre mesure, décision ou omission de la GRC pouvant avoir une incidence sur leurs droits en tant qu'employés et à l'égard desquels la *Loi sur la GRC* et son règlement d'application ne prévoient aucune autre procédure de recours. Le Comité examine de façon indépendante les griefs et les appels qui lui sont présentés et soumet ses recommandations au commissaire de la GRC qui représente le deuxième et dernier palier du processus d'examen. Le commissaire de la GRC n'est pas tenu d'accepter les recommandations du Comité; toutefois, s'il ne les accepte pas, il doit dire pourquoi. Sa décision est finale, quoique pouvant faire l'objet

## RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

La Gendarmerie royale du Canada («la GRC») est le seul corps policier au Canada dont les membres ne sont pas syndiqués et ne peuvent négocier collectivement. En conséquence, ses membres ne sont pas visés par le mécanisme de règlement des griefs mis en place aux termes de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ou du *Code canadien du travail*. Il existe au sein de la GRC, des mécanismes officiels et des méthodes moins formelles régissant les relations de travail. Outre le système judiciaire, le Comité externe d'examen de la GRC («le Comité») est le seul recours législatif offert aux membres de la GRC et pouvant effectuer des examens indépendants au sujet de leurs préoccupations.

En modifiant la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* (la «*Loi sur la GRC*») en 1986 et en créant la Commission des plaintes du public contre la GRC et le Comité externe d'examen de la GRC, le législateur reconnaissait qu'il y allait de l'intérêt direct de tous les Canadiens de mettre en place des organismes indépendants chargés de surveiller les activités de la GRC, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisme. En examinant des activités de la GRC dans des domaines qui relèvent de sa compétence, le Comité veille au respect

des intérêts des membres vis-à-vis de la GRC et au maintien d'un juste équilibre entre les intérêts de la GRC et de ses membres et ceux du public. La GRC

existe pour servir et protéger le public, et ce dernier est en droit de s'attendre à ce que la GRC lui rende compte de la façon dont elle assume ses responsabilités. Le

Comité externe d'examen sert le public en voyant à ce que la GRC respecte son

obligation de rendre compte, et en faisant participer les civils au processus visant à assurer le respect des intérêts du public

par la protection des libertés civiles ainsi qu'à la gestion administrative de la GRC. En remplissant son rôle, le Comité

fournit, dans ses examens, les éléments essentiels au maintien de l'intégrité de la GRC et à la garantie des droits et du

bien-être de ses membres, tout en observant le principe selon lequel il faut

«laisser le gestionnaire gérer».

## MANDAT

Le Comité externe d'examen de la GRC a été créé en vertu de la partie II de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* (L.R.C. (1985), ch. R-10, telle que

modifiée, en tant que tribunal quasi-judiciaire indépendant et impartial. Il est

chargé d'examiner les appels portant sur des mesures disciplinaires graves ou sur

des décisions de renvoi ou de rétrogradation, ainsi que certains types de



# TABLE DES MATIÈRES

1	APERÇU GÉNÉRAL
1	RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX
1	MANDAT
2	DESCRIPTION DU PROGRAMME
3	ORGANISATION DU PROGRAMME EN VUE DE SON EXÉCUTION
4	RENDEMENT DU PROGRAMME
5	ENVIRONNEMENT
6	L'ANNÉE EN PERSPECTIVE
6	CHARGE DE TRAVAIL
6	ACTIVITÉS
7	QUESTIONS/DÉFIS
8	LES RELATIONS AVEC LA GRC
9	REGARD SUR L'AVENIR
10	DOSSIERS
10	A) GRIEFS - PARTIE III DE LA LOI SUR LA GRC
10	i) Harcèlement au travail
13	ii) Frais juridiques
18	iii) Prestations pour un conjoint du même sexe
18	iv) Discrimination
18	v) Exigences linguistiques relatives à la dotation d'un poste
19	vi) Interprétation de la politique sur les voyages
22	s'appliquant à la GRC
30	vii) Politique relative à la réinstallation
38	viii) Accès à l'information : dossier du personnel
39	ix) Classification des postes de membres civils
41	x) Directive sur le réaménagement des effectifs
42	xi) Politique sur la résidence
43	xiii) Directive sur les frais de logement
44	B) DISCIPLINE - PARTIE IV DE LA LOI SUR LA GRC
44	i) Conduite scandaleuse
46	C) RENVOI ET RÉTROGRADATION - PARTIE V DE LA LOI SUR LA GRC





---

# MEMBRES DU COMITÉ

---

*Présidente (par intérim) et Vice-Présidente*  
F. Jennifer Lynch, c.r.

*Membre*  
William Millar



Comité externe d'examen de la  
Gendarmerie royale du Canada

CANADA



Royal Canadian Mounted Police  
External Review Committee

Chairman President

Le 12 mai 1996

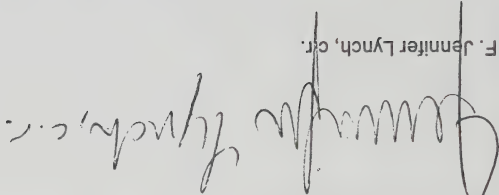
L'honorable Herb Gray  
Solliciteur général du Canada  
Immeuble Sir Wilfrid Laurier  
340 ouest, avenue Laurier  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0P8

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie Royale du Canada*, je vous  
fais parvenir le Rapport annuel du Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale  
du Canada pour l'année financière 1995-1996 afin que vous puissiez le transmettre au  
Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma considération  
respectueuse.

La présidente intérimaire,

  
F. Jennifer Lynch, c.r.

P.O. Box 1159, Station 'B'  
Ottawa, Ontario K1P 5R2

Casier postal 1159, succursale 'B'  
Ottawa (Ontario) K1P 5R2



© Ministère des Approvisionnement et Services Canada 1995  
N° de cat. JS77-1/1996  
ISBN 0-662-62173-5

10

---

DU CANADA  
ROYALE  
GENDARMERIE  
DE LA

---

COMITÉ  
EXTÉRIEUR  
D'EXAMEN

---

1995-1996

---

RAPPORT  
ANNUEL

---







10

DE LA  
GENDARMERIE  
ROYALE  
DU CANADA

COMITÉ  
EXTERNE  
D'EXAMEN

1995-1996

RAPPORT  
ANNUEL



CAI  
SG 68  
- A 56



---

# ANNUAL REPORT

---

1996-1997

---

R O Y A L  
C A N A D I A N  
M O U N T E D  
P O L I C E

---

EXTERNAL  
REVIEW  
COMMITTEE

---

11





---

# ANNUAL REPORT

---

1996-1997

---

R O Y A L  
C A N A D I A N  
M O U N T E D  
P O L I C E

---

EXTERNAL  
REVIEW  
COMMITTEE

---



11



© Minister of Public Works and Government Services Canada 1997

Cat. No. JS77-1/1997

ISBN 0-662-63033-5



Royal Canadian Mounted Police  
External Review Committee



Comité externe d'examen de la  
Gendarmerie royale du Canada

Chairman    Président

May 12, 1997

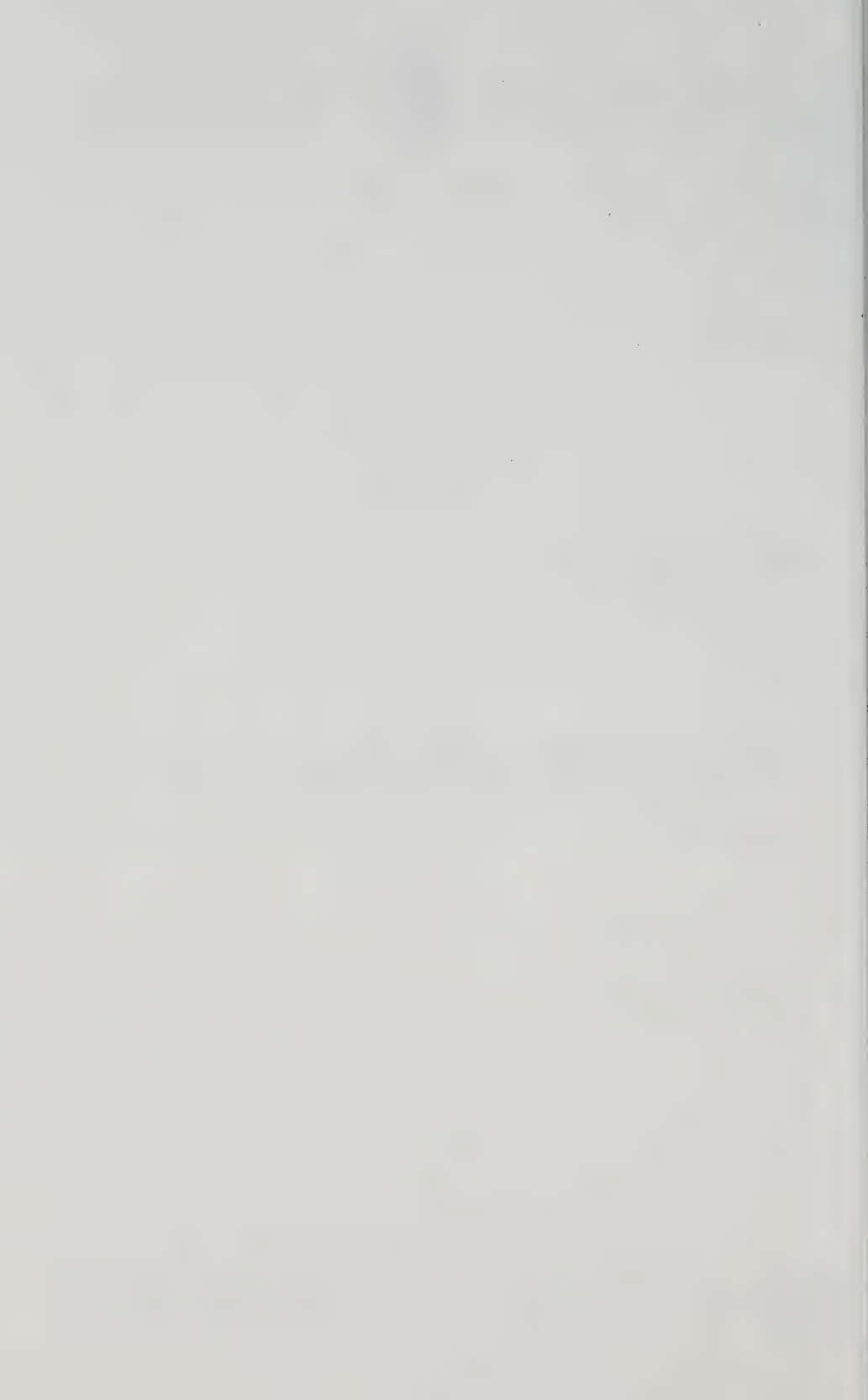
The Honourable Herb Gray  
Solicitor General of Canada  
Sir Wilfrid Laurier Building  
340 Laurier Avenue West  
Ottawa, Ontario  
K1A 0P8

Mr. Minister:

Pursuant to Section 30 of the *Royal Canadian Mounted Police Act*, I hereby transmit to you the Annual Report of the Royal Canadian Mounted Police External Review Committee for fiscal year 1996-97 for transmission to Parliament.

Yours sincerely,

F. Jennifer Lynch, Q.C.  
Acting Chairperson



---

# COMMITTEE MEMBERS

---

*Chairperson (Acting) and Vice-Chairperson*

F. Jennifer Lynch, QC

*Member*

William Millar





---

# CONTENTS

---

<b>OVERVIEW</b>	1
INTRODUCTION	1
MANDATE	1
PROGRAM DESCRIPTION	1
PROGRAM ORGANIZATION	2
ENVIRONMENT	3
<b>THE YEAR UNDER REVIEW</b>	5
WORKLOAD	5
ACTIVITIES	5
ISSUES	5
<b>A LOOK AHEAD</b>	7
<b>CASES</b>	8
A) <i>GRIEVANCES - PART III OF THE RCMP ACT</i>	8
i) Harassment in the Workplace	8
ii) Legal Fees	9
iii) Stoppage of Pay & Allowances	16
iv) Same-Sex Benefits	18
v) Medical Discharge	19
vi) Language Requirements in Staffing Actions	21
vii) Travel Policy	23
viii) Relocation Directive	27
ix) Living Accommodation Charges Directive	31
x) Dental Plan	31
B) <i>DISCIPLINE - PART IV OF THE RCMP ACT</i>	32



---

# OVERVIEW

---

## INTRODUCTION

The RCMP External Review Committee is a component of a two-level redress mechanism available to members of the Royal Canadian Mounted Police who are not satisfied with disciplinary actions, discharges or demotions, or with other RCMP decisions, acts or omissions which impact upon their employee rights and in respect of which no other redress process is provided by the *RCMP Act* or its *Regulations*. The Committee independently reviews grievances and appeals referred to it and submits recommendations to the Commissioner of the RCMP who acts as the second and last level of the review process. The Commissioner of the RCMP is not required to accept the recommendations of the Committee, but when he chooses not to do so, he is required to provide his reasons. His decision is final although it is subject to judicial review by the Federal Court.

## MANDATE

The RCMP External Review Committee was created by Part II of the *Royal Canadian Mounted Police Act*, R.S.C., 1985, c. R-10, as amended, as an independent and impartial, quasi-judicial body to review appeals of formal discipline, appeals of discharge or

demotion, and certain types of grievances involving regular and civilian members of the RCMP. The Committee independently reviews grievances and appeals referred to it and submits recommendations to the Commissioner of the RCMP. In its review, the Committee may hold hearings, summon witnesses, administer oaths and receive and accept such evidence as it sees fit.

## PROGRAM DESCRIPTION

Under the *RCMP Act*, the Commissioner of the RCMP refers all appeals of formal discipline and all discharge and demotion appeals to the Committee unless the member requests that the matter not be so referred.

In addition, pursuant to s. 33 of the *RCMP Act*, the Commissioner of the RCMP refers certain types of grievances to the Committee in accordance with regulations made by the Governor in Council. Section 36 of the *RCMP Regulations* lists the kind of grievances that the Commissioner of the RCMP must refer to the Committee. They are as follows:

- a) the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members;

- 
- b) the stoppage of pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the *RCMP Act*;
  - c) the Force's interpretation and application of the Isolated Posts Directive;
  - d) the Force's interpretation and application of the RCMP Relocation Directive; and
  - e) administrative discharge on the grounds of physical or mental disability, abandonment of post, or irregular appointment.

Just as with appeals of discipline cases, in grievance cases, the member may request that the matter not be referred to the Committee; however, in the grievance process, the RCMP Commissioner then has the discretion whether to refer the matter or not.

The Chairperson of the Committee makes a comprehensive review of all matters referred to it. Where the Chairperson is dissatisfied with the RCMP's disposition of the matter, he or she may:

- a) issue *Findings and Recommendations* resulting from his/her review of the case, and advise the RCMP Commissioner accordingly; or
- b) initiate a hearing to consider the matter. At the end of the hearing the Committee member(s) designated to conduct the hearing will advise the RCMP

Commissioner and the parties of the Committee's Findings and Recommendations.

In practice, even when the Chairperson is satisfied with the original disposition, he or she provides an analysis and advises the RCMP Commissioner and the parties of the reasons by means of *Findings and Recommendations*. The RCMP Commissioner may accept or reject the Committee's recommendations but if the recommendation is rejected, written reasons must be provided to the member involved and to the Committee.

---

## PROGRAM ORGANIZATION

---

The legislation provides for a full-time Chairperson, a Vice-Chairperson and three other members who can be appointed on a full-time or part-time basis, and who are available to assist with its work (e.g.: hearings). The Committee is currently operating with two members: the Vice-Chairperson who acts as Chairperson and another part-time member. The Vice-Chairperson is authorized by the Solicitor General to exercise the powers and perform the duties of Chairperson, pursuant to subsection 26(2) of the *RCMP Act*. Case review and administrative support are provided by staff who report to the Chairperson through the Executive Director. The Committee's offices are located in Ottawa.

---

Several activities or program components are provided in whole or in part to the Committee by the private sector and in partnership with other government agencies. For example, the Committee uses the services of partners such as the RCMP Public Complaints Commission and the Solicitor General Secretariat for the sharing of facilities and equipment, or the provision of services which would otherwise have to be obtained through Committee resources. When in need of other more specialized types of services, the Committee always looks at alternatives such as contracting with the private sector or obtaining services from another department rather than creating its own expertise in those areas.

---

## ENVIRONMENT

---

A number of factors impact on how the Committee conducts its business:

*Committee's lack of control on the number and nature of referrals*

The Committee does not control the number or the nature of cases referred to it. The number of referrals depends, in part, on the members' decision as to whether they should submit their cases to level II, and on the Force's interpretation of the *RCMP Regulations* which establish the Committee's jurisdiction. In fact, just as the Committee is not involved in the decision as to whether a matter should be

referred to it, neither is it possible for the Committee to monitor, of its own motion, whether certain grievances were not referred to it which ought to have been. Section 36 of the *RCMP Regulations* provides that grievances relating to a number of matters are to be referred to the Committee. While sub-paragraph 36(b) through (e) are specific, this is not so with sub-paragraph 36(a) - the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members of the RCMP. Whether or not a matter is referable to the Committee under this provision requires an interpretation in each case. While the vague wording of sub-paragraph 36(a) only affects this one paragraph, it has disproportionate effects given that it accounts for a large part of the Committee's grievance referrals.

*Legislative and Policy changes*

Any specific legislative and policy initiatives undertaken by the RCMP in the area of labour relations could potentially have a significant impact on the Committee's workload.

*Ever-increasing complexity of cases referred to the Committee*

Grievances involving matters such as basic policy interpretation are becoming relatively less frequent as the Committee's workload shifts to more complex and sensitive matters such as



---

discipline and discharge, and analysis of *Charter of Rights* issues.

*Fast-changing RCMP environment*

In order to adapt to a rapidly changing world, the RCMP has recently undertaken several initiatives aimed at addressing morale issues, improving internal communications, and making the grievance process more efficient and effective. One of the RCMP's major initiatives in this regard is the Alternate Dispute Resolution Project which is implementing early interest-based approaches to resolution of disputes, and a broader system of conflict management which will institutionalize this approach in all of RCMP labour relations. Such a direction should, in the long run, have a profound and positive effect on labour relations within the RCMP and eventually could have an effect on the Committee's mandate and workload.

---

# THE YEAR UNDER REVIEW

---

---

## WORKLOAD

---

The Committee processed 42 cases this year. This number includes 16 discipline cases, as opposed to three discipline cases per year on average for the last five years. These cases are significantly more complex than grievances.

---

## ACTIVITIES

---

Another priority for the Committee is communications. Critical to the Committee performing its role efficiently and openly, is its ability to establish and maintain effective relationships with RCMP management and membership. In that respect, it continued to issue, on a bi-monthly basis, its *Communiqués*, which provide a summary of all cases completed during a given period, and which are widely distributed and read throughout the RCMP. Meeting on a regular basis with representatives of RCMP management and membership continued to also be of crucial importance for the Committee. In addition, the Committee undertook to create a computerized data base which all members of the RCMP will eventually be given access to - via the Internet or otherwise. The Committee also participated in a variety of conferences put together by organizations such as the Canadian Council for Administrative Tribunals, the Canadian

Association of Chiefs of Police, the international as well as the national association of organizations responsible for civilian oversight of law enforcement, and the newly created Small Agencies Administrators Network.

The Committee's review of its Rules of Practice and Procedure undertaken during the last year is now completed. This project is currently in the hands of the Department of Justice, and new rules will soon be promulgated.

Also significant is the Committee's mandate review initiative: a joint task force composed of Committee officials and representatives of RCMP management and members, and which has reached consensus in presenting options on how the Committee may play an even more effective and efficient role.

---

## ISSUES

---

The question of restricted jurisdiction referred to in previous reports also continues to be of concern to the Committee; however, the Committee is confident that the above-mentioned mandate review initiative will effectively address many of this question's related issues.

The lengthy time it takes to process a member's grievance or discipline matter, from the time it arises to the time of the Commissioner's decision, is still a

---

concern to the Committee. However, the Committee wishes to acknowledge the commendable efforts have been made by all players involved in the process to reduce the amount of time spent throughout the various stages of the process. The Committee has met its commitment to reduce the turnaround time at the Committee. Its plan is to ensure that cases received after April 1, 1997 are processed within 90 to 120 days, except in unusual circumstances, for instance, when one of the parties decides to make further representations, when further documentation is required, or when a case goes to mediation.

---

# A LOOK AHEAD

---

Coping effectively and efficiently with its workload will continue to be a top priority for the Committee. The ever-increasing complexity of the cases referred to the Committee, and the further budget reduction of 2.5% planned by government for 1998-99, offer a particular challenge to the Committee in that respect. The Committee's commitment is to maintain its objective of completing the average case within a 90 to 120 day time frame.

The Committee supports the commendable initiative of RCMP management and membership to first consider informal alternative ways of dealing with their conflicts. The impact of this approach on the Committee's workload cannot yet be measured.

The Committee's review of its mandate should, during the coming year, produce results which will make the Committee even more efficient and responsive while ensuring full protection of members' rights.

---

# CASES

---

As mentioned earlier, the Committee reviewed an extraordinarily high number of discipline cases in comparison with previous years. This is in addition to a number of grievances which, this year again, were quite varied in nature.

What follows is a short description of each of these cases. The number in bold print at the beginning of each case refers to the number in the Committee's *Findings & Recommendations* binder. At the end of each case, the Commissioner's decision is summarized, except in those cases where he has not yet issued a decision.

## **A) GRIEVANCES - PART III OF THE RCMP ACT**

### *i) Harassment in the Workplace*

**G-186** A member with responsibility for a work unit wrote memos criticizing the employees working under him for certain bad habits. Public Service employees working in this unit presented a grievance requesting that these memos be withdrawn on the grounds that they were discriminatory. The employees also demanded that the employer immediately halt this type of activities. The Commanding Officer rendered a decision under the Public Service grievance procedure: he upheld the grievance and ordered that the memos be withdrawn. He

indicated that they should not have been distributed.

The member presented a grievance in which he criticized the RCMP for failing to follow the harassment complaint procedure. Specifically, he cited the absence of an investigation, contrary to Chapter IX.10 of the Personnel Administration Manual - Public Service, which requires that such an investigation be held. The member explained that had this procedure been followed, he would have had an opportunity to be heard. The Level I adjudicator denied the grievance, on the grounds of absence of interest. He justified his decision by explaining that the member had not established how the Commanding Officer's decision had harmed him. According to the adjudicator, there had been no complaint of harassment and the member had not demonstrated an infringement of his rights. The member brought his grievance to the second level.

The Committee concluded that the grievance should be upheld. The member had sufficient interest to bring the grievance, having met the three conditions: 1) He contested an omission relating to the management of the Force's affairs, i.e. the fact that it failed to hold an investigation. 2) This omission caused him harm, since he wanted the right to be heard or to give his opinion. Thus, he



---

was directly affected by the omission. 3) No other remedy was available to him under the *RCMP Act*, its regulations or the Commissioner's Standing Orders.

As for the substance of the case, the Committee began by concluding that the employees' grievance did in fact involve a complaint of harassment. The employees had brought to the Force's attention a situation which could constitute harassment. The Force was therefore obliged to treat this as a formal complaint of harassment. Next, the Committee examined the rights that the policy confers on members against whom a complaint of harassment is lodged. Under the Personnel Administration Manual - Public Service, members or employees against whom such a complaint is directed have the right to respond to the allegations. In the case at hand, this right has not been respected. The policy also states that the officer responsible for administration and personnel must hold an investigation. This requirement was not met either. The grievance should therefore be upheld. As a remedy, the Committee recommended that an investigation be held and the member be given the opportunity to respond to the allegations.

#### *ii) Legal Fees*

**G-170** A member testified at a judicial inquiry. Afterward, criminal accusations were laid against him. He was accused of

perjury in relation to this testimony. He requested that the legal fees of his criminal trial be paid by the Force, since he had testified as a member. The Force accepted and paid for his fees. The member was acquitted of the charges, but the Crown appealed of this decision. Once again, the Force paid for the legal fees incurred by the member during the appeal. The Appeal Court affirmed the first decision and convicted the member. The member sought to bring his case before the Supreme Court of Canada who granted him leave to appeal. The member requested that the Force pay for his legal fees for this appeal. The Force denied his request on the basis that the member was found guilty of perjury. According to the Force, the member could not have been acting within the scope of his duties, since perjury was not a part of an RCMP member's duties. The member filed a grievance against this decision. The Grievor pleaded that he was acting within the scope of his duties when he testified and that the verdict of the Appeal Court did not change that fact.

The Committee noted that the decision to grant the reimbursement of legal fees is primarily based on the review of the circumstances surrounding the need for legal fees, in light of the "scope of duties test". In this regard, the Committee found that the conviction by the Appeal Court is of little relevance. The Committee noted that the guilt of the

---

member did not show with certainty that the member was on a frolic of his own; he could have acted in furtherance of Force work. In any case, the Grievor has the burden to establish that he was accused for something he did while he was acting within the scope of his duties. The Grievor did not provide any explanation on the circumstances which led to the perjury charges. Therefore, the Committee found that it was not possible to uphold the grievance on the basis of the argument made by the Grievor. Without knowing what the Grievor said or did at the judicial inquiry, the Committee could not find on the balance of probabilities that the Grievor testified in furtherance of Force work and that he was not on a frolic of his own. The Committee thus recommended that the grievance be denied.

The Commissioner accepted the Committee's recommendation and denied the grievance.

**G-174** The RCMP investigated a member whom it suspected of selling information to smugglers. It assigned an "agent provocateur" to act as an informant and gather evidence that could incriminate the member. Following this investigation, the member was charged with a criminal offence (breach of trust) and subsequently acquitted. He asked to be reimbursed for his legal fees, a request that was denied. He then filed a grievance. He claimed that he was acting at all times within the

scope of his duties since he was cultivating the "agent provocateur", as he would have with any other informant. Moreover, this "agent provocateur" had some authentic tips, provided by the RCMP, which enabled the member to carry out some seizures. The RCMP considered that the member was not acting within the scope of his duties and was not entitled to be reimbursed.

The Grievance Advisory Board recommended that the member's grievance be allowed. It considered that the member had not acted beyond the scope of his duties because maintaining relationships with informants lies within this scope. The Level I adjudicator saw things differently: he denied the grievance because, in his opinion, the member went beyond the scope of his duties when he accepted personal benefits from the "agent provocateur". The member then presented his grievance at the second level.

The Committee cited the test which applies to legal fees: the member must have acted within the scope of his duties. In other words, the need for legal services must have arisen from an activity in furtherance of Force work. The Committee began by concluding that cultivating informants was within the scope of the member's duties. In the course of his contacts with the "agent provocateur", the member accepted sums of money. However, the preponderance of evidence showed that the member did

---

not personally appropriate these sums. He spent a good portion of them during his meetings with the “agent provocateur” and kept the rest after trying to give it back to him. The Committee further concluded that the information he passed on to the “agent provocateur” was worthless, banal, without interest and of common knowledge. The RCMP did not contradict this evidence. In this grievance, the role of the Committee was not to judge the member's policing methods, but to determine whether he acted within the scope of his duties. The Committee thus found that the grievance should be allowed, that the member should be reimbursed for his legal fees and that there are no circumstances indicating that the Commissioner should use his discretion to deny such reimbursement.

The Commissioner did not accept the Committee's recommendation and denied the grievance, stating that, in his opinion, the member had not acted within the scope of his duties.

**G-175** A member was called to the scene of an arrest to help other members subdue an extremely agitated, violent woman who had broken some windows and ripped a door off its hinges in a public establishment. The member brought a hog-tie restraint, since handcuffs were not enough to immobilize the offender and allow her to be led away. Because of her condition, the prisoner was placed

directly in the detachment's 'drunk tank' with her handcuffs and hog-tie restraint. Some time thereafter, the member used his Oleoresin Capsicum Spray ("pepper spray") on the prisoner in an effort to calm her. He sprayed the floor in front of the cell door in the hope that the fumes released by the spray would reach the prisoner through the space between the door and the floor. A criminal investigation was launched in the aftermath of these events, but no charges were laid against the member. Nevertheless, the member submitted a claim for reimbursement of the legal fees he had incurred during the investigation. The RCMP denied the claim.

The member filed a grievance in which he contended that he was acting within the scope of his duties. He was on duty, he was in uniform and he used his pepper spray to calm the prisoner. He feared that, in her hysterical state, she might inflict injury upon herself. The RCMP felt that the member was not acting within the scope of his duties since pepper spray is not a weapon intended to immobilize prisoners and its use on a bound detainee in a cell is unacceptable on the part of a member of the RCMP. It added that the member had engaged in criminal conduct.

The Grievance Advisory Board recommended that the grievance be allowed because, in its opinion, the member had acted within the scope of his duties. The Level I adjudicator denied

---

the grievance, concluding that the member's action could not have been authorized by the RCMP since pepper spray is a weapon that should not be used to immobilize a prisoner.

The member presented his grievance at the second level. The Committee first considered the timeliness of the grievance. In calculating the timeliness of the Level I grievance, the Committee went by the date on which a written decision was obtained from the Appropriate Officer, and not the announcement of the denial made over the telephone a few days earlier by his subordinate. The Committee found therefore that the grievance had been presented within the legal time frame. The Committee then turned its attention to the substance of the grievance and found an error in the Level I adjudicator's analysis of the facts. The member had not used his pepper spray directly on the prisoner, but through the door, and the prisoner did not sustain any visible injury. The Committee cited the test which applies to claims for reimbursement of legal fees: the member must have acted within the scope of his duties, i.e. in furtherance of Force work (G-63). This notion is at odds with a member acting "on a frolic of his own" (G-134). The parties agree on the fact that the member was on duty when the events took place. The only point of contention centred on how to characterize the use of the pepper spray. The Committee, on the basis of the

file before it, found that the member had proven, according to the balance of probabilities, that he had been acting within the scope of his duties. The Committee stated that the question of whether or not the member had committed an error in judgment was immaterial. According to the Committee, the Level I adjudicator's finding that the member's conduct had been unacceptable was not germane to the determination, based on the appropriate test, of whether the legal fees should be reimbursed. The Committee recommended that the grievance be allowed and that the member be reimbursed for his legal fees.

**G-179** A civilian member approached a colleague in an attempt to resolve a dispute. The member was critical of the colleague for arriving to work late, while the colleague was critical of the member for smoking in the workplace. Their voices became raised over the course of the discussion, and the colleague came towards the member and pointed her finger at her. The member pushed or hit the colleague's hand; the colleague filed a complaint with the local police. The member was accused of assault, and has requested that the Force reimburse the legal expenses she incurred for her defence. The Force refused, contending that she had not acted within the scope of her duties. The member asked the Force to reconsider its decision, claiming that the problem was related to the



---

performance of her duties. When the Force again refused, the member presented a grievance, which was denied by the Level I adjudicator on the same grounds.

The Committee concluded that the member had acted within the scope of her duties and recommended that the Commissioner uphold the grievance. The grievance had been presented within the prescribed timeframe. The second decision taken by the Force could be grieved. It seems that the Force re-opened the file when the member presented her second request, and that it rendered a separate decision, containing different grounds. As for the substance of the case, the Committee explained that a proper interpretation of the policy on reimbursement of legal expenses dictates that the act which the member was accused of committing should not be considered in isolation. Rather, what needed to be examined were the tasks performed by the member when the events leading to the accusations took place. In the present grievance, the Committee concluded that the member's actions in approaching her colleague--and not just the act she committed--should be considered as the triggering element. The duties of members who are not peace officers are defined in the Commissioner's Standing Orders, in Appendix 10-3-14 of the Administration Manual. These include support duties required for the efficient operation of the Force. The Committee

concluded that the member's actions in approaching her colleague to resolve a work-related dispute fall into this category of duties. These actions were aimed at serving the interests of the RCMP. This conclusion is supported by the fact that the Force now encourages its members to use more informal methods of conflict management. As part of its new vision of management, the Force is encouraging members at all levels to become involved. Thus, the member was acting within the scope of her duties when she approached her colleague. In case G-63, the Committee concluded that the manner in which a member's duties are performed is not relevant for the purposes of the policy on grievances. In the case at hand, the Committee concluded that the member did not go beyond the scope of her duties when she committed the act against her colleague. While performing a task within the scope of her duties, she felt threatened and acted to defend herself. It was more a reflex than a voluntary act committed with a purely personal goal in mind. The Committee explained that its conclusions should not be interpreted as a blanket declaration that all conflicts between members which result in accusations will lead to reimbursements under the policy on legal expenses. The facts in this matter are specific to the grievance at hand. The act committed by the member was not independent of the exercise of her duties.



---

**G-180** A member was accused of stealing over \$1,000. The sum in question had been collected by the member for the release of a vehicle seized under the *Customs Act*, but it was not deposited in the Receiver General's account. The member then tried to camouflage the problem. He ended up depositing the funds in the account after a colleague lent him the money. The member claimed that he had lost the money, and that this loss was related to the performance of his duties. He attributed this error to the stress and pressure to which he was subjected in his detachment. The member requested that he be reimbursed for the legal expenses incurred for his criminal case. The RCMP refused, contending that he had not acted within the scope of his duties. The member presented a grievance, which was denied by the Level I adjudicator.

The Committee concluded that the grievance should be upheld. To be reimbursed for their legal expenses, members must establish that they incurred these expenses as a result of the performance of their duties. It seems clear on reading the file that the criminal proceedings were launched because a sum of money lost by the member had disappeared. The member claimed that he had simply lost the money, denying that he had appropriated it. The Force did not contradict this claim, nor did it confirm it. In the related disciplinary case, the appropriate officer and the member had

agreed on this version of the facts (a copy of the decision rendered by the Adjudication Board in the disciplinary case was placed in the grievance file by the member). The Committee considered that this agreement was a determining factor. In this version of the facts, there is nothing to suggest that the member appropriated the funds for personal gain. The Committee concluded that the Force had not refuted the member's version. Therefore, the Committee applied the criterion for reimbursement of legal expenses, deeming that the member had lost the money through error. Members must be protected under the policy on reimbursement of legal expenses when they commit an error, or even an inappropriate act, in the performance of their duties and when there is no evidence that they acted to further their own interests. In certain cases, the circumstances must be interpreted broadly; it is not enough to simply examine the act itself that resulted in the accusations. In the grievance at hand, the Committee concluded that the loss of the money was related to performance of the member's duties. This loss can be deemed as erroneous performance of duties. Thus, the member was acting within the scope of his duties and should be reimbursed for his legal expenses.

**G-181** A member was charged with several *Criminal Code* offences in relation to a child sexual abuse case. He

---

was suspended from duties and was the subject of an internal investigation under Part IV of the *RCMP Act*. The criminal charges were eventually stayed and the member was reinstated to his duties. He sought reimbursement of his legal fees for his criminal defence and for representation during the internal investigation; his request was denied. He filed a grievance, claiming that he had been acting within the scope of his duties at all relevant times; he claimed that the accusations were false and that he had been accused because the complainants recognized him from his community policing and after-hours voluntary service. The Level I adjudicator denied the grievance: he determined that there was not enough of a factual basis for the member's assertion that the allegations had arisen from the discharge of his duties.

The Committee examined the two main issues in the grievance: first, whether the member should be reimbursed for his legal expenses for his criminal defence, and second, whether his legal expenses for the internal RCMP investigation were recoverable. The Committee addressed the issue of the applicable legal fees policy, in order to determine the second issue, which had not previously been considered by the Committee. The Committee found that the legal fees policy as published in the Treasury Board (TB) Manual was the one applicable to RCMP members, and that

its authorization of payments in circumstances "sufficiently serious as to require legal assistance" meant that the recovery of legal fees for an internal investigation was possible under the policy.

The Committee reiterated the applicable test: the member must have been acting within the scope of his duties, *i.e.* the need for legal services must have arisen from an act taken in furtherance of Force work. On the first issue, the legal fees for the member's criminal defence, the Committee found, on a balance of probabilities, that the member had not been involved in the alleged criminal acts. The Committee then found that the member had been linked to the crimes because of his activities as a police officer. Therefore, the circumstances giving rise to his need for a criminal defence arose within the scope of his duties. In light of the more detailed wording of the legal fees policy in the TB Manual, the Committee also determined that the member had carried out those duties in accordance with reasonable departmental expectations.

The Committee found that the member had also satisfied the "scope of duties" test with regard to the internal investigation, since the same acts had led to both. The circumstances were considered sufficiently serious as to require counsel, and the Committee recommended that the member be reimbursed for all of his legal fees for

---

both the internal investigation and the criminal defence.

iii) *Stoppage of Pay and Allowances*

**G-177** A member was caught by RCMP investigators stealing merchandise from a seized goods warehouse at which he worked. He was accused of offences under the *Criminal Code* and the *Customs Act*. The member was suspended from his duties, and his Commanding Officer recommended to the Director of Personnel that the member's pay and allowances be stopped—the applicable procedure provided that a notice of intention to recommend stoppage of pay signed by the Commanding Officer be served on the member so that he might comment on the notice; if the Commanding Officer still wishes that the member's pay be stopped, he presents a recommendation to the Director of Personnel, who decides whether or not to stop the member's pay. In the present case, the Director of Personnel's superior, in the absence of the former, made a decision on the Commanding Officer's recommendation and decided to reject it.

Several months later, the member underwent the preliminary hearing in his criminal case and was committed to stand trial. In light of the committal to trial, his Commanding Officer (different from the one mentioned above) recommended that the Director of Personnel order the stoppage of the member's pay. The

Director of Personnel considered the recommendation and accepted it.

The member filed a grievance against the decision to stop his pay. He contended, first, that in his case the stoppage of pay process was flawed. Among other things, he contended that the Director of Personnel was biased because he had previously worked in management in the member's division and had had knowledge of his personnel files. The member also contended that the process was flawed because, although he had had the opportunity to respond to a notice of intention to recommend the stoppage of his pay, he had not been able to examine and respond to the recommendation sent to the Director of Personnel. The member also contended that the decision to stop his pay was unjustified under the criteria of the applicable policy. According to the member, there was no new fact that the Force was not already aware of which now justified the stoppage of his pay.

In response, the Force contended that the member had not shown that there existed a reasonable apprehension of bias. According to the Force, any knowledge that the Director of Personnel would have acquired about the member when he was working in the same division would have been acquired in the normal exercise of his duties. The Force also contended that the member had had the opportunity to examine and comment on all pertinent documentation. As for



---

the grounds for the stoppage, the Force replied that the applicable policy stated specifically that the preliminary hearing was a stage at which stoppage of pay could be considered.

Meanwhile, the member was given a medical discharge. Some time later, the member pleaded guilty to one of the criminal offences with which he was charged and was acquitted of the others. The member received a suspended sentence with an order to do community work. One of the factors cited by the judge in sentencing the member was the psychological problems from which the member was suffering before and at the time of the acts in question.

The Level I adjudicator denied the grievance. According to the adjudicator, all indications were that the member was clearly involved in the commission of an offence so outrageous as to significantly affect the proper performance of his duties. The adjudicator also concluded that the criterion that suspension of pay be used only in extreme circumstances when it would be inappropriate to pay a member had been met.

The Committee first considered the member's arguments regarding the process. The Committee pointed out that a member must be treated fairly in the course of the stoppage of pay process. This means that the decision must be impartial and that the member must have the opportunity to be heard. The Committee examined the issue of bias in

the context of the decision in question. According to the Committee, the fact that the Director of Personnel had, several years earlier, seen the member's personnel files did not lead to a reasonable apprehension of bias.

The Committee then examined the question of the right to be heard. It first found that the member should in fact have been provided with a copy of the recommendation to stop his pay before the Director of Personnel decided on the matter. The Committee first concluded that not affording the member the opportunity to examine and comment on the recommendation constituted an error of procedural fairness. However, the Committee concluded that, in this case, the opportunity that the member had had to challenge the decision of the Director of Personnel by presenting a grievance—a procedure in the course of which he obtained the document in question and was able to present arguments—eliminated any prejudicial effect that the error had had on the member. The Committee noted, however, that the grievance procedure will not necessarily allow rectification of an error in procedural fairness in every case.

The Committee then ruled on the merits of the stoppage of the member's pay. It first noted that the stoppage of pay process is an ongoing one: a new decision on the advisability of stopping payment can be taken as the circumstances of a case develop and new

---

information becomes known. In the present case, the Force did not become acquainted with any new information or evidence linking the member to the theft which it was not already aware of when the initial decision not to stop his pay was taken. All the evidence was already known and had already been considered when the initial decision not to stop the member's pay was taken. The commitment to trial could thus not, in itself, be grounds for justifying a stoppage of pay. The Committee also concluded that the Force had to take into account the mental health problems from which the member was suffering at the time of his acts. Although the conduct in itself was serious, the member's state of health had a mitigating effect such that there were not, as required by the applicable policy, "extreme circumstances when it would be inappropriate to pay a member." The Committee therefore concluded that the grievance should be upheld, the Director of Personnel's decision should be reversed and the member's pay and allowances for the period in question should be reimbursed.

The Committee also pointed out that, if the Commissioner was not of the opinion that there were sufficient grounds to cancel the Director of Personnel's decision, the file contained new information that showed even more clearly the member's poor state of health at the time of the acts in question. If the Director of Personnel's decision were not

to be reversed, there are therefore grounds, now, for taking a new decision and reimbursing the member's pay and allowances.

The Commissioner disagreed with the Committee's conclusion that the Director of Personnel had erred in deciding to order the stoppage of pay and allowances. On that basis, the Commissioner denied the grievance. However, he agreed with the Committee's finding that new information which had since come to light now justified taking a new decision and reimbursing the member's pay and allowances. The Commissioner ordered this reimbursement.

#### *iv) Same-sex Benefits*

**G-184** A member sought two days of compassionate leave to care for her common-law partner, who was of the same sex as the member. The relevant provision of the Administration Manual allowed for such leave for the care of a "spouse/common-law partner". The request was denied on the basis that the RCMP did not recognize same-sex conjugal relationships; the phrase "spouse/common-law partner" was interpreted to be limited to couples of the opposite sex. The member grieved this decision, submitting that it was discriminatory on the basis of sexual orientation, contrary to the *Canadian Human Rights Act (CHRA)* and the



---

*Charter*. The Level I adjudicator denied the grievance, finding that there was no prohibition in the *CHRA* against discrimination on the basis of sexual orientation.

The Committee began by analyzing whether the decision had been one made “in the administration of the affairs of the Force”. It found that the RCMP had put its own interpretation on a phrase (“spouse/common-law partner”) that was not defined in the relevant leave provision, so that the decision had been made by the RCMP in the administration of its own affairs.

The Committee then examined the case law regarding discrimination on the basis of sexual orientation; it found that, on the basis of *Haig. v. Canada* (1992) 9 O.R. (3d) 495 (C.A.), sexual orientation was a prohibited ground of discrimination under the *CHRA*, and that the RCMP had discriminated against the member on that ground in ascribing to the phrase “spouse/common-law partner” a meaning that could only cover opposite-sex couples. The Committee found that the RCMP could have interpreted the leave provision in a non-discriminatory fashion, but that it had chosen not to do so. It recommended that the grievance be allowed.

v) *Medical Discharge*

**G-173** A civilian member had been off-duty sick for extended lengths of time

over a period of years and the RCMP eventually instituted medical discharge proceedings. A medical board was appointed and issued a report setting out certain work restrictions with respect to the member. Based on the report, the Appropriate Officer ordered the member to be discharged. The member grieved the discharge, alleging that it amounted to discrimination based on physical disability. In this regard, the member argued that the Force had failed in its duty to accommodate the member’s disability. The member also asserted that the medical board report upon which the discharge was based contained work limitations which were not relevant to the member’s job description. The member also made allegations concerning a lack of procedural fairness in the medical discharge process and in the grievance process, as well as referring to harassment by workplace colleagues and to the alleged improper elimination of the member’s position through workforce adjustment.

The Committee found that the procedural flaws in the medical discharge process to which the member referred did not deprive the member of procedural fairness. In particular, it found that the participation of the Health Services Officer (HSO) on the medical board created no appearance of bias since the member had nominated the HSO to the board after being sufficiently aware of his role in the medical discharge process.

---

The Committee further found that the Medical Board report was not fatally lacking in recommendations. Finally it found that, although the Appropriate Officer should not have solicited the opinion of an officer who did not sit on the Board to assist him in interpreting the Board's report, this exchange caused the member no prejudice since the solicited opinion merely reiterated the Board's views. With regard to alleged procedural flaws in the grievance process, the Committee found that these flaws did not prejudice the member.

In examining the member's claim that the work restrictions outlined in the medical board report were irrelevant and ill-defined, the Committee acknowledged that the Force should have more thoroughly documented the relationship between the member's medical condition and the job description. Nonetheless, in the Committee's opinion, the report's restrictions were relevant to the member's duties. Moreover, without accommodation, the member's duties were causing the member significant pain resulting in lengthy absences. The Committee thus concluded that the real question at hand was not whether the members' work restrictions were relevant to present duties (in fact they were), but whether the Force should be obliged to accommodate the member's disability.

With respect to the central allegation of the grievance, discrimination and the duty to accommodate, the Committee

found that the member's medical discharge amounted to *prima facie* discrimination on the basis of physical disability. However, upon review of the applicable law, it was the Committee's opinion that the discrimination in question was direct discrimination, and that in cases of this type of discrimination, an employer had no duty to accommodate a disabled employee, but merely had to establish that the conditions of employment motivating the discharge constituted a *bona fide* occupational requirement. In applying this principle to the member's case, the Committee found that the conditions of the member's employment which the member could not satisfy had been imposed in good faith and were reasonably necessary to assure the efficient, safe and economical performance of the member's job. The Committee thus concluded that the member's medical discharge was not contrary to the law against workplace discrimination.

The allegations of harassment and improper workplace adjustment were dealt with briefly. The Committee found that the harassment issue was a separated grievable matter that had been raised outside of the time limit applicable to this issue. The Committee found that the workforce adjustment issue was also a separate matter and it observed that it had, in fact, been the subject of a separate grievance by the member; this issue

---

therefore was not dealt with by the Committee in this grievance. For the above reasons, the Committee recommended that the grievance be denied.

The Commissioner accepted the Committee's recommendation and denied the grievance.

vi) *Language Requirements in Staffing Actions*

**G-189** A member presented a grievance against a decision to preclude him from a staffing action, on the basis that he did not meet the required CCC/CCC linguistic profile. The staffing action was for the supervisory position in a two-person unit. This unit was a centralized unit, coordinating the implementation of specific programs by the divisions. The unit was composed of one supervisory position and one non-supervisory position. The Unit Bilingual Complement (UBC) in effect at the time of the staffing action consisted of one bilingual member at the non-supervisory level. Thus, the CCC/CCC language requirements set out in the staffing action, which was for the supervisory position, were not in accordance with the UBC. Some six months after the initiation of the staffing action, but before any candidate was chosen, the Force noticed this discrepancy and decided to redetermine the UBC. The result of the redetermination was that the bilingual requirements of the unit were

changed in that the non-supervisory level no longer required a bilingual member, but the supervisory level did.

In his grievance, the member argued that the process by which the language requirements for the unit had been determined was flawed. The member requested that the redetermination be rescinded and that the language requirements of the staffing action be changed in accordance with the UBC in effect at the time of the said action. In response to the grievance, the Force argued that the new UBC it had identified was not flawed in that there existed a need for a bilingual capability at the supervisory level of the unit. The Force explained that the unit supervisor was required to communicate with all divisions. Statistical data was provided, demonstrating that one of the bilingual divisions, "C" Division, spent an important amount of time and resources, in comparison to other divisions, on the programs managed by the unit. In light of this data, the Force argued that there existed a need for a bilingual member at the supervisory level of the unit.

The Level I adjudicator denied the grievance, finding that the language requirements had been objectively identified and supported and that the decision to require a bilingual candidate for the supervisory level of the unit fell within management discretion.

The Committee found that there were several problems in the

---

identification of the language requirements at issue. The Committee first pointed out that the staffing action was undertaken, setting language requirements which were not supported by the UBC in effect at that time, as required by policy. The Committee noted that this, in itself, might not have been fatal and it might have been possible to correct the flaw. Although not procedurally perfect, the Force could probably have subsequently either simply deleted the language requirements from the staffing action, or have cancelled the staffing action, redetermined the UBC upon conducting an analysis of the language needs of the unit, and initiating a new staffing action in accordance with the new UBC. Instead, the Force directly changed the UBC and proceeded with the original staffing action. The new UBC was identified without there having been any documented analysis of the true language needs of the unit. The Committee emphasized that the determination of language requirements is not an *ad hoc* process. Although some statistical data was provided by the Force, this data was provided after the fact, once the language requirements were challenged. There was nothing to indicate that it was obtained by the Force and considered prior to the redetermination; in fact, the evidence showed that the data was obtained after the redetermination. In addition to finding that there had been no true analysis of the language needs of the

unit prior to the redetermination, the Committee found that what statistical data and information which had been provided were inherently inconclusive of the true language needs of the unit.

The Committee noted that the Force has adopted a process for the determination of language requirements and has created a legitimate expectation that it would be followed. Although the Committee recognized that it was quite possible that the language requirements at issue might turn out to be justifiable, the Committee felt that this had never been determined by a proper administrative process and was, in fact, not apparent from the record. The Committee found that the language requirements in this case had clearly been determined in an *ad hoc* fashion and appeared to have been predetermined, as opposed to having been identified in an objective manner. The Committee reiterated its view, as expressed in previous cases, that a UBC determination which is the result of a "guesstimate" or a "prejudgment" cannot stand. The Committee concluded that the language requirements for the staffing action and the redetermination of the UBC were invalid. It was thus recommended that the grievance be upheld. In terms of the applicable redress, the Committee felt that, in light of the amount of time which had elapsed since the staffing action, the member's file should be compared to that of the successful candidate's and, if more



---

meritorious, the member should be awarded a future promotional opportunity with a retroactive effect to the date on which the position was filled.

*vii) Travel Policy*

**G-169** A member made a meal claim. Before the claim was approved, the member was requested to provide receipts as it was not believed that the member had actually spent the amount of money he was claiming. The member answered that the relevant policy exempts him from having to file in receipts (Treasury Board Minute 704761). The claim was denied. In light of the refusal, the member filed a grievance. Beside his policy-based argument, the member argued that he was the subject of discrimination since he was the only member of his section from which receipts were requested. As previously found by the Committee, the Treasury Board's general policy applies to members of the Force only in matters that are not covered by Treasury Board's specific decisions made for the Force. In the present case, the Committee found that such a specific decision exists for the meal claims: Treasury Board Minute 704761 ("TB 704761") which applies in this case. In the current matter, the parties did not provide the details of the circumstances that led to the claim. However, the Committee was able to determine that the meals were taken outside the vicinity of the worksite. This

fact was not contested and only the duty to file receipts was in dispute.

After reviewing the wording of TB 704761, the Committee found that it provides for the reimbursement of meal claims generally according to a pre-established rate. That is, a flat rate which is the same for all the claims. In this policy, the reimbursement according to real cost is an exception and the use of this method of reimbursement must be clearly expressed or has to be implicitly referred to in the provision. The Committee mentioned that it is difficult to come to a satisfying interpretation of this policy because of its lack of clarity. However, the Committee believed that its interpretation is the most logical one, considering the way this policy is built.

The Committee found that the relevant provision of TB 704761 does not create an exception for the type of reimbursement requested by the Grievor. Therefore, the pre-established rate should be used. The Committee added that this finding makes the receipts useless, since the amount of money that the Grievor actually spent becomes irrelevant. TB 704761 provides that, in general, members do not have to include receipts with their meal claims. It would not be fair if the Force could ask for them after the claim is filed. The Committee therefore recommended that the Commissioner uphold the grievance and authorize the reimbursement of the grievor's meals. The Committee also



---

found that the facts provided in the file are not sufficient to make any finding on the discrimination allegation.

The Commissioner did not accept the Committee's recommendation and denied the grievance. The Commissioner felt that it would be unreasonable and unjustifiable for a member to expect a reimbursement greater than the actual cost of the meal.

**G-171** A member who had been on patrol in the vicinity of his worksite filed a meal claim. The Force denied the claim and the member filed a grievance against this decision. He argued that he was entitled to the reimbursement of his meal costs according to chapter 370 of the Treasury Board personnel management manual. The level I adjudicator denied the grievance because the member did not establish any exceptional circumstance to support his claim. In his level II presentation, the member explained that the officer in charge had forbidden the members from eating at the detachment. He wanted them to stay near their patrol area for security reasons. The Grievor added that he did not have access to a refrigerator, nor a stove or a micro-wave oven.

Since this grievance was filed, the Committee has examined the matter of meals consumed during a patrol in G-128, the findings and recommendations of which are relevant to this case. In G-128, the Committee found that the Force had

not considered the proper policy when the member's claim was initially denied. The Committee found that the same conclusion could be drawn in the present case, since the Force used the same policy to decide upon the grievor's claim. The applicable policy is chapter 370 of the personnel management manual, for matters that are not covered by the exceptions in two Minutes from Treasury Board: TB 704761 and TB 710531. In G-128, the relevant provision was subparagraph 4(3)(iii)c) of TB 704761, which deals specifically with meals consumed during a patrol. The Committee found that this provision should also be applied in the present case. In G-128, the Committee found that this provision allows a member on patrol to claim his legal fees if his duties preclude him from taking his meal at the normal place and time; that is, at a regular hour and at his worksite (headquarters) or at any other place equipped with appropriate installations to keep and consume a meal. The Commissioner agreed with this interpretation in the decision he rendered in G-128.

In the present case, the arguments submitted by the Grievor in his level II presentation were not contradicted by the Force. The Committee accepted that the Grievor could not return to his detachment to take his meal at the normal place and time and that, in any event, at the time of the grievance, the detachment

---

did not have the appropriate facilities for members to keep and consume a meal prepared in advance by them. The Committee felt that the member should have had his meal costs reimbursed to him under subparagraph 4(3)(iii)c) of TB 704761. The Committee therefore recommended that the grievance be upheld and that the Grievor be reimbursed his meal costs according to the pre-established rate used by the RCMP.

**G-172** A member made a meal claim after a one-day trip that he went on as part of his duties. The member explained that he had accomplished certain duties which had precluded him from taking his meal at the usual place and time. The Force denied the claim on the basis that the member had not established any exceptional circumstance to justify such a reimbursement and had not provided a receipt with his claim. The member grieved.

In light of its findings and recommendations in G-167, the Committee found that the Grievor made a trip of less than one day and that he was entitled to the reimbursement of his meal costs pursuant to subsection 4(2) of TB 704761; indeed, the Grievor was outside the vicinity of his worksite according to the test described by the Committee in G-167. The Grievor established that he was on a trip of less than one day and that it was not reasonable, because of the nature of his duties, to expect that he would

return to his usual worksite for his meal. In this case, the Force applied the wrong policy. The Committee recommended that the Grievance be upheld and that the Grievor be reimbursed his meal expenses.

This left the matter of the receipts. In a more recent case, G-169, the Committee found that the policy on meal expenses does not require receipts in support of meal claims. The Committee found that members have to produce receipts only when the policy requires it. In the present case, the Committee found that the applicable provision did not carry such a requirement so the Grievor did not have to produce receipts.

**G-176** A member was transferred. Finding it impossible to sell his residence, he stayed temporarily at his former position as surplus to establishment. While waiting for his transfer to take effect, he agreed to work at another detachment 115 km away. He agreed to travel mornings and evenings to this location during his working hours, using an RCMP vehicle. After approximately three months, the member's transfer was completed and he took up his new duties. The member claimed expenses for 55 meals taken during his temporary assignment. He believed that the travel policy entitled him to this reimbursement, since he was on travel status of less than one day.

The Force refused to reimburse this claim. It explained that the member's

---

place of temporary assignment became his new place of work and that he was responsible for his meals. The member presented a grievance, which was denied by the Level I adjudicator. The latter concluded that the member's place of temporary assignment became his place of work and that he was not on travel status. The member brought his grievance to the second level.

The Committee disagreed with the conclusion of the Level I adjudicator that the place of the temporary assignment had become the member's place of work. The applicable policy defines place of work as the location where the member regularly performs his duties. In this instance, there was a temporary arrangement. The member's place of work had not changed. The member therefore made a series of trips of less than one day as part of a temporary assignment. The Committee therefore recommended that the grievance be upheld and that the member receive reimbursement for his meal expenses.

**G-178** A member was transferred and sold his house. Later, he decided to purchase a house close to his former place of work so that his family could continue to live there. The purchase of this house resulted in a dispute between the vendor and the real estate agent. The member received a *subpoena* ordering him to appear in small claims court at his former place of work. He claimed the travel expenses occasioned by his testimony.

He was denied these expenses and he presented a grievance. He contended that he had to respond to the *subpoena* or else he would have been found guilty of contempt and the RCMP would have been discredited. The member added that his testimony was designed to resolve a conflict and that the resolution of such a conflict is the concept that underlies the community policing program.

The Level I adjudicator denied the grievance. He found that the testimony had nothing to do with an RCMP investigation and because the expenses were not related to the member's transfer. The grievance was presented to the second level and was reviewed by the Committee.

In the Committee's opinion, the grievance should be denied. The applicable travel policy provides that members can be reimbursed for travel expenses when they testify for work-related purposes. The Committee concluded that the member did not testify for work-related purposes in this matter because he testified in connection with a dispute in which he was involved as a private citizen. The obligation to comply with a *subpoena* did not arise from his status as a member of the RCMP, but from his status as a citizen. The Committee considered that the argument based on the community policing program could not be accepted. The member did not intervene in the dispute as a neutral member of the RCMP who

---

was patrolling the area, but as a private witness involved in a dispute. The member was involved in the dispute as a private party. The policy on testimony by members in civil cases does not apply. This policy applies to civil cases involving operational RCMP matters, which is not the case in this instance. The Committee therefore recommended that the grievance be denied.

*viii) Relocation Directive*

**G-185** A member, who had been relocated to a new post, retained a residence at the old-post under the terms of RCMP Relocation Directive 4.4.4 ("section 4.4.4"). Retention under section 4.4.4 maintains a member's eligibility for reimbursement of costs associated with the eventual disposal of an old-post residence; however, costs associated with the disposal of a residence at the new post may only be reimbursed if the member first sells or gives up the section 4.4.4 option for the old-post residence. In the present case, when relocating to the new post, the member moved into a residence already owned by the member's common-law spouse; this became the member's new-post residence. When, at a later date, the member began the process of a pre-retirement relocation, the member gave up the section 4.4.4 option on the old-post residence; the member then sold the new-post residence and relocated to a retirement residence.

When the member claimed relocation reimbursement for the move from the new-post residence to the retirement residence, the portion of the claim relating to the Home Equity Assistance Plan (HEAP) was denied. HEAP allows partial reimbursement of an equity loss due to relocation, provided that the market has declined at least 10% from the date of purchase to the date of sale. The Force found that, where a residence is retained under section 4.4.4, a member may have only one residence at a time eligible for reimbursement under the Relocation Directive. It found that the deemed date of purchase for the new-post residence in the present case was therefore the date the member gave up the option under section 4.4.4. Reimbursement under HEAP was denied because the market had not declined at least 10% between the deemed date of purchase and the date of sale of the new-post residence. In the course of considering the member's claim, the Force also raised questions on i) the date at which the member's common-law spouse could be deemed to be a spouse under the Relocation Directive, and ii) whether HEAP reimbursement for this type of residence—an expensive residence in which the member had acquired an interest through the relationship with the member's common-law spouse—was within the purposes of the Relocation Directive.



---

The member grieved. The member argued that the deemed date of purchase should be the date on which the member began cohabiting with the member's common-law spouse at the new-post residence; a 10% market decline was indicated between this date and the date of sale. At Level I, the grievance was denied on the basis that HEAP reimbursement for such a residence was not within the purposes of the Relocation Directive. In addition, the Level I adjudicator agreed with the Force's position that the deemed date of purchase should be the date on which the section 4.4.4 option on the old-post residence was relinquished.

The Committee found that the record of the grievance raised issues with respect to the deemed date of purchase under section 4.4.4; the date at which a common-law spouse is deemed to be a spouse under the Relocation Directive; and the general purposes of HEAP reimbursement under the Relocation Directive. The Committee agreed with the Force's interpretation of the deemed date of purchase. It found that the interpretation offered by the member would result in the Force providing HEAP guarantees on two residences simultaneously; this would be contrary to the underlying intention of section 4.4.4. As no 10% market decline was indicated between the deemed date of purchase, properly interpreted, and the date of sale, the member was ineligible for HEAP. It

was not necessary for the Committee to address the other issues raised in the record.

The Committee observed that there was another potential issue not explicitly raised in the record of the grievance: whether the member had been misled by incorrect advice originally given by the Force regarding the deemed date of purchase. However, as it was not indicated that the member had relied to the member's detriment on this advice, the Committee found that the member had no claim on this basis. In additional comments, the Committee expressed caution about an extrapolation of its interpretation of section 4.4.4 in this grievance to all possible fact situations.

**G-187** A member had claimed reimbursement of the cost of maintaining a residence at his place of duty. The member and his spouse were both members and were posted to the same location. The member's spouse was transferring to a new place of duty and the member requested a similar transfer. He was offered a transfer to a detachment neighbouring his spouse's new place of duty, subject to a residency requirement. The member accepted the transfer. Before transferring, the member requested an exemption from the residency requirement. His request was denied. He and his spouse travelled to his new place of duty and found no available accommodation suitable to the



---

needs of their family. As a result, they bought a house at the member's spouse's place of duty, and rented an apartment for him at his new place of duty. After his transfer, the member again requested an exemption from the residency requirement. This request was denied. The member grieved this decision and the RCMP granted him the exemption he was seeking, stressing that no relocation expenses would be paid.

This last decision, that no relocation expenses would be paid, gave rise to a second grievance, which was resolved informally, except for the member's claim for reimbursement of the cost of maintaining a residence at his place of duty. The parties agreed that this single unresolved issue would be proceeded with independently. The Level I adjudicator found in favour of the Force on this issue, and the matter came before the Committee.

The Committee found that the member had standing to pursue the issue because the effect of the agreement between the parties to the second grievance was to continue that grievance with respect to the unresolved issue. As the member had had standing for his second grievance, the Committee found he also had standing for pursuing the unresolved issue. The Committee further found that the statutory limitations periods had been respected.

The member had based his grievance on the provisions of the RCMP

Relocation Directive applying to "Newly Engaged Members and Special Circumstances". The Committee found that these provisions did not give rise to the entitlement claimed by the member because his situation did not fall within those for which the provisions had been designed.

The member also submitted that he was entitled to Temporary Dual Residency Assistance (TDRA). The Committee found that this argument had not been established as the member did not maintain at the same time a residence at his old place of duty and another one at his new place of duty, which is a prerequisite to any TDRA entitlement.

The member finally alleged the existence of exceptional circumstances. This allegation had not been contradicted by the Force and was supported by information on the record before the Committee. The Committee analyzed the circumstances of the case and found that the reimbursement the member was seeking was not covered by the RCMP Relocation Directive. The Committee also found that the member had acted in a fiscally responsible manner and in good faith. The Committee further found that the cost of maintaining a distinct residence for himself at his new place of duty fell within the purpose and scope of the RCMP Relocation Directive. The Committee therefore recommended that the Commissioner seek authorization

---

from the Treasury Board to reimburse the member.

**G-188** Eight months after listing his house for sale, a transferred member received an offer which was 10 % lower than the price he had originally paid for it. He accepted the offer subject to his obtaining prompt Force pre-approval for reimbursement under the Home Equity Assistance Plan (HEAP). When the member applied for pre-approval however, the OIC Finance denied his request, stating that before the fact approval for HEAP was not possible and indicating that the Divisions had no authority to grant such approval in any event. The offer subsequently collapsed; however, the member was nonetheless able to sell his house two weeks later for a higher price which was still inferior to the purchase price. The member grieved the OIC Finance's decision not to consider him for HEAP pre-approval with respect to the collapsed offer.

At this point, the Force decided to order appraisals to determine whether the member had complied with the market decline criterion of HEAP. The appraisers reported that the member had not fulfilled this criterion; market prices between the acquisition and disposal of the residence had not declined at all, let alone by the requisite 10 % mandated by HEAP. The Level I adjudicator acknowledged that the Force had erred in not promptly assessing the member's

eligibility for HEAP but concluded that since appraisers opinions had subsequently been obtained, and since they indicated non-compliance with the market decline criterion, the member was owed no further remedy.

The Committee noted that the member's HEAP eligibility should have been assessed for pre-approval during the life of the earlier offer. With respect to formal compliance with the market decline criterion, however, the Committee found that neither appraiser had concluded that market prices had really declined at all. As for compliance in an inactive market where an offer is made which is 10 % lower than the acquisition price, the Committee found that there was no evidence on record that the market was in fact inactive during the time the member's house was for sale: The house was shown over 30 times during the 8 month selling period and the later offer which resulted in the actual sale of the house followed the collapsed offer by only two weeks. Though the appraisers spoke of a "slow" or "soft" market, statistics demonstrated that even at its lowest point, about 20 sales a month had taken place. The Committee thus concluded that the market decline criterion had not been satisfied and recommended denying the grievance.

---

ix) *Living Accommodation Charges Directive*

**G-182** In the absence of available RCMP-owned accommodation at a member's posting, a member purchased a home from the private market. Two years later, he applied for a housing subsidy to compensate for the fact that he had been unable to occupy RCMP-owned accommodation, which he submitted was significantly less expensive. His request was denied. The member filed a grievance against this decision, stating that the RCMP had violated its obligation under the Living Accommodation Charges Directive (LACD). The LACD states that accommodation is to be provided where no "suitable living accommodation" exists in the locality; the member argued that since private accommodation was much more expensive than the government housing, there was therefore an obligation on the RCMP to either provide suitable housing or compensate him for the failure to do so. The Level I adjudicator denied the grievance because he saw no violation of the LACD or other policies. The adjudicator relied on a previous decision of the Commissioner (G-64), where it had been found that "suitable living accommodation" did not mean *affordable* accommodation.

The Committee found that "suitable living accommodation" within the meaning of the relevant chapter of the

LACD could include considerations of whether the accommodation was financially suitable, and compared the prices of private accommodation in the locality to the base shelter value of the RCMP-owned accommodation, to determine the extent of the discrepancy between them. The Committee found that there was not enough of a discrepancy to render the private accommodation unsuitable, and therefore found that there was no lack of suitable living accommodation for which the member had to be compensated. The Committee recommended that the grievance be denied, but made additional comments about the possible financial disadvantage suffered by members who are unable to occupy RCMP-owned accommodation; the Committee suggested that the Commissioner investigate possible ways of alleviating and addressing discrepancies between the housing opportunities of members.

x) *Dental Care Plan*

**G-183** A member and her husband, both automatic participants in the RCMP Dental Care Plan as civilian members, sought to "coordinate" their benefits by claiming the unrecovered portion of their own dental expenses as dependents under each other's coverage; their claims were denied by the administrator of the Plan. After receiving confirmation that the policy did not allow for such coverage

---

where both spouses were employed by the federal government, the member submitted a grievance against the policy, stating that it was discriminatory and that it denied her the coverage that others received.

The Grievance Advisory Board obtained information regarding the source of the policy at issue, and found that the RCMP had no control over the Dental Care Plan because the Treasury Board determined the coverage. It found that the decision had not been made “in the administration of the affairs of the Force” within the meaning of subs.31(1) of the *RCMP Act*, and recommended that the grievance be denied for lack of standing. The Level I adjudicator agreed and denied the grievance.

The Committee found that the approach taken by the Level I adjudicator had been correct, that the source of the policy the member sought to grieve was the Treasury Board and not the RCMP; therefore, the member could not use the grievance process to attack the policy because she lacked standing. However, the Committee suggested that the RCMP ought to provide some forum in which members could express their concerns about their dental coverage, and that in some circumstances the RCMP should engage in discussions with the Treasury Board regarding members’ concerns. The Committee noted finally that a recent change in the policy had allowed for the

coordination of benefits that the member sought.

## **V) DISCIPLINE - PART IV OF THE *RCMP ACT***

**D-37** A member faced a disciplinary allegation of disgraceful conduct bringing discredit on the RCMP. The allegation was that, on a number of occasions, the member wrongfully took money from an RCMP mess. After hearing oral evidence and observing videotape of the alleged incidents, the Adjudication Board found that the allegation was established. The Board found the member’s explanations for the incidents to be improbable in view of the evidence before it. As a sanction, the Board directed the member to resign, failing which he would be discharged. On appeal the member argued that the Board had violated principles of natural justice and fairness in finding that hearsay evidence was admissible. The Committee extensively reviewed the admissibility of hearsay evidence in such proceedings and, in particular, examined the scope of paragraph 24.1(3) of the *RCMP Act*. The Committee found that the effect of a broad evidentiary provision such as paragraph 24.1(3) was to make strict application of the rule against hearsay inapplicable. Examining the Board’s actual ruling, the Committee found that, while the Board perhaps was overly categorical in its comments on the admissibility of hearsay, the Board



---

showed that it recognized the appropriate rules with respect to this type of evidence, including certain restrictions on its use. Furthermore, the Committee found that the Board's application of the rules on hearsay evidence led to no unfairness at the hearing.

A further ground of appeal concerned a ruling by the Board on the *Canada Evidence Act (CEA)*. The member won the motion, on other grounds, in which the *CEA* ruling was made. The Committee thus found that no unfairness to the member arose from the *CEA* ruling and that this issue would not justify allowing the appeal.

The final ground of appeal concerned the Board's treatment of expert psychiatric evidence. The member argued that the Board misdirected itself as to the way in which the expert evidence should be dealt with in its decision. The member also submitted that the Board had not adequately considered this expert evidence for the purpose of sanctioning. On review, the Committee found that certain questions dealt with by the Board with respect to the expert evidence—whether this evidence disclosed a lack of operating mind on the part of the member and whether it explained an inability to recall—were raised in the member's submissions and evidence. It was therefore not an error for the Board to deal with these questions. The Committee also found that while the Board had not specifically mentioned the

expert evidence in dealing with sanction, the entirety of its decision showed sufficient consideration of the essence of this evidence for this purpose. For the above reasons, the Committee recommended that the appeal be denied.

The Commissioner accepted the Committee's recommendation and denied the appeal.

**D-38** One allegation of disgraceful conduct and one allegation of violation of the oath of secrecy were brought against a member. In brief, the particulars of both allegations were that the member queried the licence plate number of a motor vehicle on a Canadian Police Information Centre terminal and passed on the information she received to her spouse, a person who was not entitled to that information. The Adjudication Board found that the particulars, which were identical in both allegations, the disgraceful conduct and all the required elements to support a breach of the Oath of Secrecy had been established. However, the Board went on to find that, because of the method of investigation used in this case, it would be a denial of natural justice to issue a sanction. The Board compared the approach taken in the investigation to the criminal law concept of "Entrapment". In particular, its concern was with the undercover operation of which the member was the subject and with the fact that her spouse was used as an "agent provocateur"



---

without his being aware of it. The Board determined, on the basis of the evidence before it, that the member was placed in an untenable position by the actions of both the investigating officers and her supervisor. The Board found that she was induced to carry out the actions under question, and further determined that, as a result, it would be an abuse of process to issue a sanction in this case. The Appropriate Officer appealed the Board's decision, arguing that the Board erred in both fact and law in regard to procedural issues and in its findings.

The Committee reviewed the appeal and found that the Board did not err as argued by the Appropriate Officer. The Committee supported the decision of the Board not to issue a sanction, but found that the Board did not have the jurisdiction to conclude that the particulars and the allegations were established. The Committee found that the circumstances of the investigation were analogous to the criminal law concept of entrapment, and that such an approach is contrary to the rules of natural justice. As a consequence, the Committee found that the proceedings before the Board were void *ab initio*, with the result that the Board did not have jurisdiction to issue findings in regard to the allegations. The Committee recommended that the appeal be dismissed.

The Commissioner accepted the Committee's recommendation and denied the Appropriate Officer's appeal.

**D-39** A member faced a disciplinary allegation of disgraceful conduct. It was alleged that he had made two telephone calls of an aggressive nature to the spouse of a woman with whom he had formerly had a relationship. One of these calls, the second, led to a criminal conviction for having uttered a threat to cause death. At the RCMP adjudication board hearing, the Board heard evidence concerning various incidents which occurred from the time of the member's breakup with his former girlfriend to the time of the phone calls. The evidence against the member concerning the calls principally rested on the testimony of the former girlfriend and her spouse as well as on a tape recording from the former girlfriend's answering machine which had accidentally recorded the first call in its entirety. The former girlfriend's spouse gave evidence as to the contents of the conversations and testified that the voice of the caller in the second call was the same as that in the first call, which had been recorded; the former girlfriend identified the voice of the caller in the first call as that of the member. The member testified and denied making the phone calls. He asserted that at the time of the first call, he would have been at home sleeping and that, at the time of the second call, on the following morning, he

---

was at work, although alone on patrol. Three people who often spoke with the member on the telephone testified in his favour to the effect that the voice on the recording was not the member's.

The Adjudication Board first considered the evidentiary effect of the criminal conviction which had been registered in relation to the facts of the second call. The Board's interpretation of the law was that a conviction constituted *prima facie* proof of the alleged facts in a subsequent non-criminal proceeding and that the effect of the conviction could only be rebutted through the presentation of fresh evidence or if it were shown that the conviction had been obtained by fraud or collusion. The Board found no proof of fraud or collusion and rejected the voice identification evidence presented by the member on the principal basis that it had been available at the criminal trial. The Board thus found that the facts concerning the second telephone call had been established. The Board then went on to find that the facts relating to the first telephone call had also been established, finding the Appropriate Officer's evidence to be more reliable than that presented by the member. The Board found the member's conduct disgraceful and concluded that it brought discredit on the RCMP. The Board then heard evidence on sanction and dismissed the member.

The member appealed the Board's decision on the allegation and on sanction. A first ground of appeal

concerned a motion which had been denied and in which the member had argued that the disciplinary proceedings against him had been initiated outside the one-year limitation period which, under the *RCMP Act*, begins to run from the time the alleged misconduct became known to the "Appropriate Officer". What had occurred was that the divisional Commanding Officer had signed the Notice of Hearing within a year of his knowledge of the misconduct but not within a year of the knowledge of the misconduct by other representatives of Force management. The Committee found that the term "Appropriate Officer" in the provision setting out the time limit refers to the position of the Commanding Officer and not other representatives of Force management. As such, the disciplinary proceedings had been initiated in time. Another of the principal grounds of appeal concerned the Board's admission of evidence of incidents between the member and his former girlfriend from the time that their relationship ended to the time of the calls. The member argued that this evidence should not have been allowed on the basis that its highly prejudicial effect outweighed its relevance. The Committee observed that the guiding criteria for the admissibility of evidence before adjudication boards are the relevance and the fitness of the evidence. In this case, the evidence in question essentially indicated that despite their

---

breakup, the member still had a strong interest in his former girlfriend. The evidence was thus relevant to establishing a motive for threatening the girlfriend's spouse and was therefore admissible. In another ground of appeal, the member questioned the Board's finding that the former girlfriend's testimony had been more credible than that of the member. The Committee concluded that there was no patently obvious error in the Board's evaluation of credibility. The Board's decision on the facts was supported by evidence and was not unreasonable. Another ground of appeal concerned the Board's decision with respect to the effect which the prior criminal conviction had on the establishment of the facts relating to the second phone call. The Committee found that the Board had in fact erred in its interpretation of the law in finding that the *prima facie* effect of a criminal conviction can only be rebutted through the presentation of fresh evidence or a demonstration that the conviction was obtained through fraud or collusion. As explained by the Committee in a previous matter, D-34, a full range of rebuttal evidence should be allowed to the defendant in a subsequent non-criminal proceeding. The Board should therefore have considered all of the member's evidence in light of determining whether it rebutted the effects of the conviction in relation to the second call. However, this error was not fatal to the Board's decision. As the Board had examined and weighed

the evidence in question in determining whether the facts in relation to the first call were established, the Committee was satisfied that an application of the proper considerations in determining whether the second call occurred would not have resulted in a separate outcome. Based on the above reasons, the Committee recommended that the member's appeal on the allegation should fail.

The Committee then examined the member's grounds of appeal on sanction. A first ground challenged the Board's decision to have allowed two members of Force management to provide opinion evidence as to why the member should not remain in the Force. The member argued that the brief synopsis of their intended testimonies was insufficient in terms of disclosure. The Committee considered the manner in which the proceedings were carried out, the limited testimony provided, the fact that the evidence carried no weight and did not appear to have been relied upon by the Board in its decision; the Committee found that although a more detailed synopsis should have been provided, the member had not been denied fairness and the Board's decision should not be overturned on this ground.

In another ground, the member argued that the Board should have given more weight to the fact that throughout the criminal and disciplinary process, the Force had assigned the member certain tasks which demonstrated that he still

---

held the Force's confidence. The member had been removed from general duties and re-assigned to administrative duties in his detachment and at his subdivision. In the course of his re-assignment he had acted as vault custodian, was assigned protective duties at a major event and also assisted in crowd-control on another occasion. Although the Force's actions demonstrated a certain level of confidence in the member, the Committee felt that they did not result in a condonation of the serious character flaw revealed by the member's actions. The Committee noted that the member had clearly been removed from the types of duties which he normally held. Although the member was assigned certain important tasks, these appeared to be assignments which either enjoyed a greater level of supervision or presence of other members than the general policing duties performed before the re-assignment. The Committee therefore felt that this ground did not independently justify upholding the appeal.

A further ground of appeal concerned the weight to be given to expert evidence presented by a psychologist who had treated the member for stress and depression resulting from the criminal and internal processes. The Committee found that the Board had not erred in finding that the evidence had a limited bearing on sanction. The Committee reiterated its comments in D-25 to the effect that the fact that a member

has overcome the stress caused by the disciplinary process does not mitigate the misconduct. Here, the member denied having made the phone calls and the expert's evaluation of the member was based on this premise. As such, the expert opinion could not provide any indication of the progression of the member's behaviour since the threats: had the opinion provided that the threats in question were the result of an unusual mental state or behavioral problem and that his problem was either treated or being treated, it would have held more relevance. The Board had thus not erred in its appreciation of the expert evidence.

Based on the above, the Committee recommended that the grounds of appeal on sanction be denied to the extent that the employment relationship would be continued. However, upon consideration of all the circumstances in this case, the Committee did not agree that this was one of those few cases where the actions were so reprehensible as to require a direct discharge. The Committee recommended that the appeal on sanction be upheld in part and that the discharge be substituted for a direction to resign.

Although he did not agree with all the Committee's conclusions in this matter, the Commissioner was in agreement with the result. The Commissioner reduced the dismissal to a direction to resign.



---

**D-40** A member was alleged to have engaged in disgraceful conduct over a certain period of time. The particulars of the allegation set out no explicit conduct but stated merely that the member was convicted of an offence committed over another period of time. In its decision, the Adjudication Board found that the member's proven conviction for this offence had created a presumption of disgraceful conduct which the member's evidence was unable to refute. Having found that the member had committed the acts alleged, however, the Board noted that there was a discrepancy between the time periods set out in the allegation and the time period mentioned in the particulars; in this regard it observed that while conduct occurring in the time frame set out in the particulars had been proven, no evidence had been led which established that the member had committed these acts within the time frame set referred to in the allegation. It thus concluded that the allegation, as worded in the Notice of Hearing, had not been established.

On appeal, the Appropriate Officer contested the Board's finding that the particulars disclosed no reference to actual conduct on the part of the member. The Committee, however, observed that the Board's finding in this regard was correct; no conduct had been set out in the particulars. The Committee also noted that, in any case, this finding by the Board had played no determinative role in

the Board's overall decision against the Appropriate Officer; although the Board had (correctly) held that the particulars disclosed no explicit reference to conduct, the Board was willing to infer such a reference given that the particulars mentioned that the member was convicted of having committed an offence.

Secondly, it was argued that since the member had known the case to be met, the Board had erred in questioning the sufficiency of the particulars. The Committee analysed the sufficiency of the particulars from two perspectives: (i) the fact that they referred to the member's conviction without explicitly mentioning the conduct which led to this conviction and, (ii) the fact that they set out a different time frame from that mentioned in the allegation. In each instance, the Committee noted that although the Board had found the particulars to be wanting, in the end the Board did not consider either deficiency to be determinative in its disposition of the matter. This ground could therefore not succeed.

On the third ground, it was argued that the Board erred in finding that no evidence was led of conduct occurring within the time frame set out in the allegation. At the outset, the Committee noted that the Board was entitled to infer an implicit reference to conduct in particulars which only mentioned conviction for this conduct. It then found



---

that although the allegation time frame and the particulars time frame did not perfectly coincide, they did overlap; in this regard it was apparent that there was at least some evidence that an essential portion of the implicitly particularized conduct for which the Respondent had been convicted had occurred during the period covered by the allegation. The Committee therefore concluded that the appeal should be upheld on this ground and recommended to the Commissioner to order a new hearing, as this was the only remedy.

With regard to the remaining grounds of appeal the Committee concluded that (I) the Board's finding with respect to the evidential effect of a member's conviction had not played a role in its decision (ii) the Board committed no determinative error in its assessment of the credibility of witnesses.

**D-41** While on duty and seated in their respective police vehicles, which were parked side-by-side, a member and his colleague were approached by a woman who reported that her friend had been assaulted by a man who grabbed her breasts before running off. The victim, in a state of shock, was standing off to the side. The member in question glanced briefly at her. The member's colleague told the victim's friend that it would be preferable for her to call the local police herself, since the local police is the designated authority for this type of

investigation. At this point, the friend hastily left the scene with the victim. The colleague of the member in question explained that he had acted in this way because, normally, when members call the local police directly, the latter requests that the complainants make the call themselves. He therefore wanted to save time.

An allegation of disgraceful conduct bringing discredit on the RCMP was made against the member, as well as an allegation of having knowingly neglected his duties. Essentially, he was accused of having lacked consideration for the victim, of not having shown more concern for her condition and of not having called the local police himself. The member claimed that this was a performance-related problem which, if founded, would be attributable to incompetence, for which he cannot be disciplined. The member contended that he had not had the time to check whether the victim required assistance because everything had happened so quickly.

The Adjudication Board found that the allegations were established. In its opinion, the member had the obligation to provide the victim with all necessary assistance. The Board issued a finding of disgraceful conduct bringing discredit on the RCMP. It dismissed the second allegation, finding it to be repetitive. The Board reprimanded the member and fined him two days' pay. Before these measures were imposed on the member,

---

his colleague underwent a similar disciplinary procedure during which an agreement with the Appropriate Officer led to his being reprimanded and fined one day's pay.

The member appealed his case, arguing that he had committed an involuntary error which constituted a performance-related problem and did not warrant a disciplinary measure. He added that the victim had not appeared to require immediate assistance and that, contrary to the Board's finding, he had had only a general overview of the situation. He also appealed the decision to dismiss the second allegation. He felt that the Board should have found that this allegation was not established, since there had been no element of intent. The member also disputed the sanction, deeming it unjust in view of the secondary role he had played in this affair (he was not the member who spoke to the complainant's friend), his lack of experience in the field of sexual crimes and the absence of clear directives on how to deal with victims of such crimes. He also argued that the sanction was unjust in relation to that of his colleague, who, despite having played a larger role in the affair, had received a lesser sanction. The Appropriate Officer argued that the Adjudication Board had not erred and that the principle of a binding effect of previous decisions does not apply in administrative law.

The Committee began by observing that the good faith of the member is but one element for consideration when determining whether or not his conduct had been disgraceful. A member may be disciplined for misconduct if, by virtue of this misconduct, he or she has violated a provision of the Code of Conduct. The real question which needs to be asked is whether or not the Code has been breached. The Committee had already found, in previous cases, that intent must be established only if it is an essential component of the disciplinary allegation. This was not the case in the matter at hand.

Since the facts had been proven and this finding had not been disputed on appeal, all that remained was to determine whether or not the member's conduct had been disgraceful. The Committee found that the member had met the minimum standard in carrying out his duties, but that the manner in which he had carried them out was unacceptable: the member should have gotten out of his vehicle to approach and pay more attention to the victim. The member also should have tried to call the local police, given the gravity of the situation. However, the Appropriate Officer did not show that the member had erred in concluding that the victim did not require immediate, emergency attention.

The Committee found that the member's conduct had not been

---

disgraceful. The member, who did not have any training or experience in assisting sexual assault victims, had deemed that the victim did not require his assistance on the basis of what he had been able to observe on the evening in question. The Committee found that the member's conduct had not been morally or ethically offensive, as it would have had it truly been disgraceful. A reasonable person would surely find that the members of the RCMP are human beings who can make mistakes without their conducts being considered disgraceful. Thus, the member's performance was unacceptable, but not disgraceful. Consequently, the Committee found that the first allegation had not been proven and recommended that the appeal be upheld.

The Committee found that the ground of appeal relating to the Adjudication Board's decision to dismiss the second allegation was academic, since this decision was in no way prejudicial to the member. Should the Commissioner arrive at a different conclusion regarding the allegations, the Committee explained that, in its opinion, the Adjudication Board-in imposing the sanction-had not committed an error warranting the intervention of an appeal tribunal.

**D-42** A member was accused of disgraceful conduct bringing discredit on the RCMP. On several occasions he had used, for his own personal use, a

government calling card authorization number which had not been assigned to him. He had also written this number in his personal telephone book at home. Unbeknownst to him, members of his family had obtained the number, used it and distributed it to others. The Force accused the member of having used the number for upwards of a year, having been negligent and having lost control of the number, the result being that thousands of dollars in long distance charges were incurred. The Force sought to have the member dismissed. Three other members of the same unit had also been accused of having used the same authorization number. In two of those cases, the Force had taken informal disciplinary action, while in the third, it had launched a process aimed at formal disciplinary action and concluded an agreement under which the member would forfeit eight days' pay.

The member responded to the allegation by stating that he had thought that there was a flat rate for long distance calls on the government telephone system, regardless of usage, and that RCMP employees were entitled to use this system. The Adjudication Board did not accept this explanation and found that the allegation was established. In its decision on a penalty, the Board stated that the member's actions reveal a dishonest character. The Board also drew a distinction between the member's case and that of the three other members,

---

explaining that the three other members had not shown negligence or carelessness in handling the number. The Board ordered the member's dismissal.

The member appealed the decision regarding the penalty. His objection centred primarily on the finding that his actions revealed a dishonest character and on the Board's assessment of the aggravating and mitigating factors.

The Committee began by reviewing the Adjudication Board's finding that the member's misconduct revealed a dishonest character trait. The Committee felt that it was inappropriate to revisit this finding, since it grew out of an evaluation of the credibility of the explanation provided by the member in his testimony, and there was no evidence that the Board had committed a palpable error in its evaluation. Indeed, there were certain elements in the file that could substantiate the Board's finding.

The Committee then turned its attention to the ground of appeal in relation to the factors which the Adjudication Board had taken into account. The Committee found that the Board failed to consider two important factors. It explained that in general, even though adjudication boards are not bound by the sanctions imposed previously in similar cases, the principle of parity as it applies to sanctions remains an important factor which adjudication boards must take into account in determining an appropriate sanction. The Committee

reviewed the cases of the three other members accused of having used the authorization number in question and found that the Adjudication Board had erred in dismissing them from consideration. There were factual differences between these cases, but these differences did not involve the most serious aspects of the misconduct. The Board failed to take into account the fact that the elements on which it based its decision to reject the member's explanation had been present in the cases of the three other members.

Another important factor which the Adjudication Board had failed to take into account, according to the Committee, was that there seemed to have been a certain passive tolerance or acceptance, not only of the member's actions but also of the use of the government telephone system by RCMP employees in general. First, despite the Force's knowledge of the member's actions, he remained in his regular position for over two years, after which he was suspended. According to the Committee, this fact seriously undermined the Force's argument that it no longer trusted the member. Secondly, the file contained two memos addressed to all members, warning them against the use of the government telephone system. These memos had been distributed two and three years, respectively, after the incidents for which the member was disciplined. The Committee reviewed the



---

wording of these memos and found nothing in their tone to suggest that the consequences which a member could expect, in the event of an infraction, would be as serious as those which befell the member. According to the Committee, these warnings showed not only that, even three years after the incidents described in the file, the RCMP still had problems concerning personal use of the government telephone system, but that there was a certain passive tolerance on the part of management with regard to this practice.

After finding that the Adjudication Board had failed to take into account these important factors, the Committee concluded that a review of the sanction was warranted. Thus, the Committee set out to determine what would have been an appropriate sanction. It looked at aggravating factors such as the duration and gravity of the misconduct and the appellant's lack of integrity. The Committee indicated, however, that a lack of integrity can carry various degrees of seriousness and does not automatically warrant a dismissal in each case. The Committee found that in this case, the member's lack of integrity was serious but was not of the grossest kind. Taking into account certain mitigating factors as well, the Committee found that dismissing the member would be unjust. It considered that forfeiture of 10 days' pay, along with a warning, would constitute an appropriate sanction in light of all the

circumstances surrounding this case. It therefore recommended that the appeal be upheld and that this sanction be substituted for the dismissal.

The Commissioner did not accept the Committee's recommendation. According to the Commissioner, a lack of integrity cannot carry various degrees of seriousness. The Commissioner denied the member's appeal, but reduced the sanction of dismissal to a direction to resign.

**D-43** A member faced an allegation of disgraceful conduct for an incident of driving while under the influence of alcohol. The incident occurred after the member was injured while off-duty. The injury required medical attention and the member ingested painkillers on a doctor's recommendation. The member then visited a restaurant with friends and had a number of alcoholic drinks to help reduce the continuing pain. Knowing his faculties were impaired, he let another person drive when they left the restaurant. He and others proceeded to a private residence where the member had a number of additional drinks, as well as ingesting two more painkillers. At the end of the evening, after unsuccessfully attempting to obtain a ride, the member proceeded to drive himself home. The member went through a red light, narrowly avoiding an accident. He was apprehended by local police, provided a breath sample, and was charged with the



---

criminal offence of impaired driving. At trial, he pleaded guilty. He received a fine and was prohibited from driving for one year.

At the RCMP disciplinary hearing the member admitted the allegation. The allegation was found to be established and the proceedings turned to the issue of sanction. The Appropriate Officer submitted for consideration a previous established disciplinary incident involving unsafe storage of firearms by a member; the member had also pleaded guilty to a criminal offence in relation to that matter. Although not mentioned in the text of the previous disciplinary allegation, alcohol had been a factor as disclosed in the agreed facts for the previous disciplinary hearing. In the current case, on the member's behalf, evidence was tendered of his realization and acceptance of his problem with alcohol and his steps toward rehabilitation. Additional evidence was tendered concerning generalized stress suffered by the member arising from legal battles in which he was engaged in an attempt to maintain access to his child who lived in another division. Evidence was also led concerning stress due to denials of a rotational transfer. Despite numerous recommendations by his superior, the Force did not transfer the member to other duties to allow him to better deal with the access litigation, to be closer to the child, and to relieve him from the extended posting. The member,

nevertheless, had maintained above-average performance and dedication to his duties.

In its decision, the RCMP Adjudication Board spoke of the remedial nature of discipline, but also emphasized the high standards which RCMP members must maintain. As mitigating factors the Board recognized that the member was remorseful and had taken steps to deal with the source of his problems, that there had been no accident, that the member had the full support of his superior, and that the member had been a good performer. As aggravating factors, the Board observed that the member had driven despite knowing that his faculties were impaired, that another police force had been involved, that the member had twice pleaded guilty to criminal offences in a short period of time, and that he had been awaiting disposition of the previous disciplinary matter when this incident occurred. The Board found the member's conduct to be completely incompatible with his duties. Furthermore, the Board observed that the Force's disciplinary system, as reflected in previous sanctions for drinking and driving, had not adjusted to the increased seriousness with which this conduct is viewed. The Board directed the member to resign, failing which he would be discharged.

The member appealed on a number of issues. He argued that the proceedings were subject to a reasonable

---

apprehension of bias due to the fact that the Chairman at the hearing in the current matter had been the Chairman of the Adjudication Board in the previous disciplinary matter involving the member and was aware of allegations that had been withdrawn prior to those earlier proceedings. The Committee rejected this argument, finding that the member had waived his right to object to most of the alleged points of apprehended bias because he had not raised his objections until the appeal. The Committee acknowledged that other, related arguments of apprehended bias had not been waived by the member, but nevertheless found that these other grounds did not give rise to a reasonable apprehension of bias.

The Committee also rejected a number of arguments by the member in which he contended that the Board had mischaracterized and misapplied the previous disciplinary incident. Among the arguments dealt with, the Committee found that the Board had not given the alcohol factor from the previous disciplinary matter any more than its due and that it was not wrong for the Board to consider the previous disciplinary matter as an aggravating factor although the subject matter of the allegations were somewhat different.

Furthermore, the Committee did not accept the member's arguments that the Board erroneously considered, as aggravating circumstances, the member's

awareness of impairment and the involvement of another police force. It also found that the Board did not err in failing to deal with the submitted mitigating circumstances of "off-duty conduct" and "private vehicle" and found that the Board adequately considered the member's acknowledgement of misconduct as a mitigating factor.

On the other hand, the Committee found that the Board did not adequately deal with the mitigating circumstances of pain and stress. Furthermore, without downplaying the importance of deterrence, it found that the Board did not adequately deal with the evidence of rehabilitation in its analysis.

The Committee also found that the Board erred by ordering the member to resign without carefully considering the fairness of this sanction in light of other sanctions that recently had been imposed for similar misconduct. The Committee noted that this was the first reported case where a member had been dismissed for impaired driving, that the conduct here had occurred prior to the warning given in Bulletin AM-2060 (October 3, 1994) of the seriousness with which the Force views such misconduct and that the other cases from that period for which a lesser sanction had been imposed had aggravating circumstances as bad as or worse than those of the current case, together with mitigating circumstances no more compelling or less compelling.

---

The Committee was extremely disturbed by the conduct in this case and shocked by the record of drinking and driving cases within the Force. It acknowledged that a message of individual and general deterrence was necessary. On the other hand, the Committee observed that the errors made by the Board had significantly affected the fairness of the sanction given to this individual member. The Committee recommended that the appeal be allowed and that the sanction of forfeiture of pay for 10 days be imposed, together with a reprimand and continued professional counselling. With respect to general deterrence against similar misconduct in the future, the Committee observed that the result of this particular case may well have been different if the misconduct had occurred after Bulletin AM-2060 was issued. The Committee finally observed that this is not a blanket comment that impaired driving by a member occurring after the date of the Bulletin automatically should equal dismissal; each case must be considered on its own merits and a sanction in the most serious range, up to and including the possibility of discharge, can be appropriate.

The Commissioner did not accept the Committee's recommendation. Instead, he emphasized the aggravating factors in this case and questioned the member's commitment to rehabilitation. He stated that he would have accepted the Committee's recommendation had the

member not previously been given an opportunity to rehabilitate. The Commissioner dismissed the appeal and ordered the member to resign.

**D-44** The Force alleged that a member had engaged in disgraceful conduct bringing discredit on the RCMP. Specifically, it was alleged that the member had accepted, from an "agent provocateur" who had been introduced to him as a source, a leather coat which he thought had been stolen. It was also alleged that the member had directly and indirectly accepted money from the "agent provocateur" in exchange for information. The Adjudication Board found that the allegations were established, issued a reprimand and dismissed the member.

The member appealed the decision that the allegations were established, as well as the sanction. He contended that the investigative method used, i.e. the use of an "agent provocateur", had violated his constitutional rights to security and liberty, rights which are protected in article 7 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. The Committee found that the member had not established how these rights had been affected, nor had he established that use of an "agent provocateur" had violated the rules of fundamental justice. Furthermore, the Committee found that article 7 of the *Canadian Charter of*

---

*Rights and Freedoms* did not guarantee the member's economic rights.

The member was also maintaining that the Adjudication Board had incorrectly assessed the evidence presented at the hearing. The Committee found that the member had provided no evidence of any palpable error in this regard on the part of the Adjudication Board.

The member further argued that the sanction imposed by the Adjudication Board was unreasonable under the circumstances. The Committee found that the member had failed to establish this argument.

Finally, the member sought to present new evidence at the appeal in order to discredit the testimony of the "agent provocateur". The Committee found that this evidence was inadmissible on appeal because it did not concern a decisive aspect of the case and because it could not be reasonably expected that the evidence might affect the outcome of the procedure, since the member himself admitted, on cross-examination, most of the facts for which he was taken to task.

For these reasons, the Committee recommended that the member's appeal be dismissed.

The member subsequently withdrew his appeal, before the Commissioner decided on the matter.

**D-45** The Force alleged that a member had a disgraceful conduct by having

incurred debts he was unable to discharge, providing misleading and/or false information to financial institutions and providing misleading and/or false information when he filed for bankruptcy. An adjudication board decided that the first two allegations were established, that the third one was not established and directed the member to resign.

The member appealed the sanction only. He alleged that the Adjudication Board erred in not adhering to the principles of positive discipline. The Committee found that this allegation was not supported by the evidence on file and that the sanction was appropriate in this regard.

The member also alleged that the Adjudication Board erred in imposing an unfit sanction. The Committee found that, in that case, demotion was not an option. It further concluded that, the parties having taken the position that forfeiture of pay would be inappropriate in the circumstances, and the Adjudication Board having accepted this joint representation, the only remaining sanction was termination of employment, by way of dismissal or resignation. In this light, and because the member's conduct was of a willful nature, the Committee found that the sanction was not unfit.

The member further alleged that the Adjudication Board erred in not balancing appropriately the mitigating



---

and aggravating factors of the case. The Committee found that the member did not establish this allegation.

The member finally argued that the adjudication board erred in not considering properly the cases he had submitted. The Committee considered these cases and concluded that they did not apply to this case and that this argument had not been established.

For these reasons, it was recommended that this appeal be denied.

The Commissioner accepted the Committee's recommendation and denied the member's appeal, confirming the direction to resign.

**D-46** A member assisted his colleagues in subduing an intoxicated woman who was extremely agitated and had caused damage to a bowling alley. Once subdued, the offender was transported to the detachment and placed in a "drunk tank" cell. The member then used his Oleoresin Capsicum Spray ("pepper spray") against the offender, sending a jet of this product against the threshold of the cell door. At this time the offender was lying near the door inside the cell. She was handcuffed and wearing a hogtie restraint.

A disciplinary allegation of disgraceful conduct was brought against the member. The Force alleged that the member inflicted ill-treatment on the prisoner by subjecting her to the pepper spray without justification. The

Adjudication Board concluded that the allegations were founded and imposed on the member forfeiture of seven days' pay and a reprimand.

The member appealed the Board's conclusions on the allegation and the sanction. The member contended that he was justified in using pepper spray because the prisoner, although fully immobilized, might have inflicted head injuries on herself if her hysterical behaviour was not stopped. The member explained that the Adjudication Board gave too much weight to testimony that lacked credibility and that it erroneously concluded that his action was unjustified. The member also stated that the Adjudication Board allowed the witness to refresh her memory by means of a statement that was not contemporaneous with the events.

The Committee did not allow the first point of appeal, concerning the weight given to testimony. Evaluation of the credibility of witnesses is a task that belongs exclusively to the tribunal hearing the evidence; an appellate body can intervene only if that tribunal committed a manifest and determinative error. In light of the file before it, the Committee concluded that the Adjudication Board did not commit such an error. It added that adjudication boards have the right to choose certain parts of testimony and reject others. The Committee acknowledged that a court of law might have denied the use of the



---

statement used by the witness to refresh her memory. However, the Adjudication Board is not bound by the rules of evidence that govern courts of law, under section 45 of the *RCMP Act*. The use of this statement was not dangerous to the point of compromising the fairness of the adjudication. The Adjudication Board therefore did not err on this point.

Regarding the sanction, the member stated that the sanction he received was unreasonable considering sanctions that have been imposed in other cases where members were disciplined for having used excessive violence against members of the public. The member contended that the Adjudication Board erred in concluding that the circumstances in the member's case were more serious than those of the precedents cited by the latter, where members had been assessed forfeiture of two or three days' pay. Imposition of a sanction is a task that involves subjective elements. Appellate tribunals must respect the judgment of tribunals of first instance, which are in a better position to perform this subjective task. However, appellate tribunals must intervene when the sanction imposed is disproportionate. In the present case, there was a discrepancy of three to five days' forfeiture of pay between the sanction imposed on the member and those that had been imposed in similar cases. The Committee concluded that the facts in this case did not justify such a sanction, which is unfair and unreasonable. The

Committee therefore recommended that the appeal be allowed in respect of the sanction and that the forfeiture of pay be reduced from seven to three days.

**D-47** A member faced an allegation of disgraceful conduct bringing discredit upon the Force. It was alleged that he had committed an indecent act in a place where he could be observed by the public. During the hearing before an adjudication board the member denied the allegation, claiming that the eyewitness who thought she had identified him was honestly mistaken. The Adjudication Board, however, found the eye-witness to be reliable and, after considering certain circumstantial evidence also led at the hearing, it decided that the allegation had been established and ordered the member to resign on pain of dismissal.

The member appealed the Board's decision on numerous grounds. In reviewing the appeal, the Committee found that the Adjudication Board had committed no reviewable error in its elaboration of the proper standard and burden of proof to be applied. It further found that the Board had not confused the issue of the accuracy of the eyewitness with that of her sincerity.

Nonetheless, the Committee took issue with the identification procedures used in determining whether the member was the person observed by the eyewitness. In the first place, it noted

---

that the initial identification of the member had taken place on the night of the incident when he had been accosted by municipal police officers and presented to the eyewitness at the scene as the only candidate for identification. This procedure, referred to as a show-up or confrontation, was viewed by the Committee as being highly suggestive. Secondly, the Committee expressed concerns about the Force's identification procedure which involved a photo-lineup containing the member's picture being shown to the eyewitness; although the eyewitness appeared to have picked out the member's picture, this procedure occurred after the eyewitness had had the member's appearance imprinted on her memory during the show-up. Finally the Committee objected to the third identification attempt which occurred during the hearing (after two previous viewings of the member) and consisted of the eyewitness identifying the member in the "dock" as the man she claimed to have seen a year and a half earlier. The Committee regarded each of these identifications to have been made in conditions of dubious reliability, especially in light of the fact that during the show-up on the night of the incident, the eyewitness was unable to indicate to the local police with certainty that the member was the person she had observed earlier that night committing an indecent act. In the Committee's view, although the Board had acknowledged that the

identification was "not procedurally perfect", it had not fully considered the legally recognized impact that such irregularities would have on the cogency of this already frail class of evidence. Moreover, the Committee noted that the Board did not appear to have fully taken into account that descriptions given by the eyewitness of the man she claimed to have seen committing the indecent act were quite general in nature and yet still differed significantly from the member's appearance on the night in question.

The Committee also examined the circumstantial evidence heard by the Board, which essentially consisted of the member having been observed by local police to be walking in the general area of the incident a short time after it had been committed. While accepting that the Board could draw a certain inference from these facts, the Committee disagreed with the Board's conclusion that there was a low likelihood of any other suspect being found in the area at the relevant time who would have corresponded to the general description given by the eyewitness. In the Committee's view, given the time lapse between the sighting of the perpetrator and the arrival of the local police, and given the population density and traffic of the neighbourhood, the Board's conclusion was unfounded.

Finally, the Committee addressed comments made in the Board's decision to the effect that the member's testimony

---

had been contradicted in part by information garnered by the Board on a view of the scene. In the Committee's opinion, if a Board is to contradict testimony in this manner, fairness dictates that the view observations be put to the party and that the party be given an opportunity to respond. In light of all of the above, the Committee concluded that a manifest error in evidentiary assessment had been committed by the Board and recommended that the appeal be upheld and that the allegation against the member be dismissed.

The Commissioner did not accept the Committee's recommendation. He concluded that, overall, the Board had not erred in its assessment of the evidence. The Commissioner denied the member's appeal and confirmed the order to resign.

**D-48** An RCMP member faced an allegation of disgraceful conduct bringing discredit on the Force and an allegation of accepting special privilege in the performance of RCMP duties. It was alleged that, while on duty, the member engaged in sexual conduct with a member of the public whom the member had detained and whom the member knew or should have known was under the influence of alcohol. It was further alleged that, after the sexual encounter, the member discontinued the detention of this person and falsely identified himself to her.

At the adjudication board hearing, the member admitted the first allegation, but made a motion for the dismissal of the second allegation on the ground of multiplicity, maintaining that it was essentially the same as the first allegation. The Adjudication Board reserved its ruling on the motion until it heard the evidence. The member then admitted the second allegation and an agreed statement of facts was entered. The Board found that it was possible to proceed with both allegations and that both allegations were established.

On sanction, the member provided evidence and submissions with respect to numerous mitigating factors. The Board accepted some of these factors, but rejected others. It then found that the established mitigating factors did not justify a sanction less than dismissal when weighed against the gravity of the misconduct. It found that the member's future performance of duties was irrevocably prejudiced and it ordered the member to resign.

The member appealed the sanction, arguing that the Board had erred in assessing multiplicity, that certain information relevant to the case had not been disclosed to him, that the Board had failed to give proper weight to certain mitigating factors, and that the sanction was excessive in light of these errors.

The Committee found that the two allegations were not multiplicitous. Although the facts supporting the two

---

allegations were essentially the same, the basic nature of the two allegations were sufficiently separate such as to avoid violating the rule against ‘multiple convictions’. The member was legitimately answering to the Force for his conduct on two separate grounds.

The ground of inadequate disclosure concerned the member’s assertion that a witness appearing for the Force had given a similar type of testimony—concerning the damaging effects of a member’s misconduct—in another disciplinary matter. The Committee found that it was not clear that the witness had given such previous testimony. It further found that, even if such testimony had been given, the submissions of the member did not convince the Committee that the Force had been obliged to discover this and disclose it. Finally on this point, the Committee found that even if such a duty of disclosure were to exist, the member could not argue on appeal that he had suffered any prejudice from any lack of disclosure, having failed to take the step of asking for an adjournment of the proceedings in order to deal with the possible new information when the issue was raised by the Force at the hearing.

With regard to mitigating factors on sanction, the Committee found that while the Board had accepted some mitigating factors, the Board had erred when it refused to take into account the member’s previous good work record. The Committee also found that the Board

ought to have dealt specifically in its analysis with the substantial evidence of good character put forward by members of the Force who appeared as character witnesses on the member’s behalf. On the whole, the Committee found that the Board had somewhat downplayed mitigating factors relevant to sanction.

Assessing the appeal as a whole, the Committee found that, although there had been certain errors in the Board’s analysis, the errors did not justify a recommendation to uphold the appeal. Even weighing in the member’s favour the elements which had not been adequately assessed by the Board, the sanction remained appropriate and fair given the extremely grave nature of the misconduct. The breach of trust represented by the misconduct in this case went to the heart of the employer-employee relationship, as well as the heart of the public expectations of police officers in their dealings with vulnerable members of the public.

The Commissioner accepted the Committee’s recommendation and denied the member’s appeal.









Le Commissaire a accepté la recommandation du Comité externe et a rejeté l'appel du membre.

Pour ce qui est des facteurs atténuants, le Comité externe a jugé que, bien que le Comité d'arbitrage en ait reconnu certains comme valides, il avait commis une erreur en refusant de tenir compte des bons antécédents professionnels du membre. Le Comité externe a aussi établi que le Comité d'arbitrage aurait dû, dans son analyse, examiner spécialement la preuve substantielle de bonne moralité fournie par les membres de la GRC appelés comme témoins de moralité par le membre en cause. Au total, le Comité externe a jugé que le Comité d'arbitrage avait quelque peu minimisé les facteurs atténuants pertinents pour la sanction. Examinant l'appel dans son ensemble, le Comité externe a jugé que, bien que l'analyse du Comité d'arbitrage ait été entachée de certaines erreurs, ces erreurs ne justifiaient pas une recommandation d'accueil de l'appel. Même si l'on retenait en faveur du membre les éléments qui n'avaient pas été correctement appréciés par le Comité d'arbitrage, la sanction restait appropriée et juste, vu l'extrême gravité de l'inconduite. L'abus de confiance que constituait dans ce cas l'inconduite heurtait de plein fouet la relation employeur-employé ainsi que les attentes du public quant à la conduite des agents de police à l'égard des membres vulnérables de la population.

motion que la seconde allégation soit rejetée, en affirmant qu'elle constituait une multiplicité d'actions, étant fondamentalement semblable à la première. Le Comité d'arbitrage a différé sa décision jusqu'à ce qu'il ait entendu la preuve. Le membre a alors admis les seconds faits allégués et un exposé conjoint des faits a été enregistré. Le Comité d'arbitrage a jugé que les deux allégations pouvaient être retenues et qu'elles étaient toutes deux fondées. Pour ce qui est de la sanction, le membre a présenté des éléments de preuve et des observations concernant de nombreux facteurs atténuants. Le Comité d'arbitrage a reconnu la validité de certains de ces facteurs mais en a rejeté d'autres. Il a ensuite jugé que les facteurs atténuants reconnus valides ne justifiaient pas que la sanction imposée soit moindre qu'un congédiement, compte tenu de la gravité de l'inconduite. Il a estimé que celle-ci portait irrémédiablement atteinte à la bonne exécution future des fonctions du membre et il a ordonné au membre de démissionner.

Le membre a fait appel de la sanction, affirmant que le Comité d'arbitrage avait erré dans son appréciation de la multiplicité, que certains renseignements concernant le cas ne lui avaient pas été communiqués, que le Comité d'arbitrage n'avait pas accordé leur juste importance à certains facteurs atténuants et que la sanction était excessive, vu ces erreurs.

l'audience.

Le Comité externe a jugé que les deux allégations ne constituaient pas une multiplicité d'actions. Bien que les faits en cause aient été essentiellement les mêmes, les allégations étaient de nature suffisamment distinctes, pour que la règle fondamentalement, pour que la règle interdisant les accusations multiples ne soit pas violée. La Gendarmerie pouvait légitimement demander au membre de rendre compte de sa conduite sous deux aspects distincts.

Le membre avait allégué qu'il y avait eu défaut de divulgation, affirmant qu'un témoin de la Gendarmerie avait déjà donné un témoignage du même genre - concernant les effets domageables de l'inconduite d'un membre - dans une autre affaire disciplinaire. Le Comité externe a jugé qu'il n'était pas clairement établi que le témoin avait donné antérieurement un tel témoignage. Il a en outre estimé que, même si c'était le cas, les arguments présentés par le membre ne le convainquaient pas que la Gendarmerie était obligée de divulguer le fait. Enfin, le Comité externe a jugé que, même si l'existence d'un tel devoir de divulguer, le membre ne pouvait par affirmer en appel que le défaut de divulgation lui avait causé un préjudice quelconque, vu qu'il n'avait pas demandé un ajournement des procédures afin d'examiner la nouvelle information éventuelle lorsque la Gendarmerie avait soulevé la question à

très générales et pourtant très différentes de l'apparence que présentait le membre la nuit en question.

Le Comité externe a également étudié la preuve circonstancielle présentée au Comité d'arbitrage, qui résidait essentiellement dans le témoignage des policiers municipaux qui disaient avoir vu le membre se promener dans les parages du lieu de l'incident peu après qu'il se fut produit. Tout en acceptant que le Comité d'arbitrage puisse tirer une certaine conclusion de ces faits, le Comité externe n'a pas approuvé la conclusion du Comité d'arbitrage selon laquelle il était peu probable qu'il se trouve un autre suspect dans le secteur à l'heure pertinente dont l'apparence correspond à la description générale donnée par le témoin. De l'avis du Comité externe, étant donné d'une part, le laps de temps entre le moment où l'auteur du crime a été vu et celui où la police est arrivée, et d'autre part, la circulation et la densité de la population dans le quartier, la conclusion du Comité d'arbitrage était mal fondée.

Finalement, le Comité externe s'est penché sur les observations faites dans la décision du Comité d'arbitrage selon lesquelles le témoignage du membre avait été contredit en partie par l'information recueillie par le Comité d'arbitrage par un examen des lieux de l'incident. Le Comité externe s'est dit d'avis que, si le Comité d'arbitrage veut contredire un témoignage de cette manière, l'équité

commande que les observations découlant de l'examen des lieux soient soumises à la partie et que celle-ci ait la possibilité d'y répondre. Vu tout ce qui précède, le Comité externe a conclu que le Comité d'arbitrage a commis une erreur manifeste dans l'évaluation de la preuve et il a recommandé que l'appel soit accueilli et que l'allégation contre le membre soit rejetée.

Le Commissaire n'a pas accepté la recommandation du Comité externe. Il était d'avis qu'en bout de ligne, le Comité d'arbitrage n'avait pas commis d'erreur dans son évaluation de la preuve. La Commissaire a rejeté l'appel du membre et a confirmé l'ordre de démissionner.

**D-48** Un membre de la GRC avait été accusé d'avoir eu une conduite scandaleuse de nature à jeter le discrédit sur la Gendarmerie et d'avoir accepté un privilège spécial dans l'exercice de ses fonctions. Il était allégué que, pendant qu'il était de service, le membre s'était livré à des actes sexuels sur une personne du public qu'il avait placée en détention et dont il savait, ou aurait dû savoir, qu'elle était sous l'emprise de l'alcool. Il était en outre allégué qu'après cet incident le membre avait mis fin à la détention de cette personne et s'était présenté à elle sous un faux nom. Devant le Comité d'arbitrage, le membre a admis les premiers faits allégués, mais a demandé par voie de



photo du membre, cette technique avait été appliquée après que le témoin ait eu l'occasion d'enregistrer dans sa mémoire la physionomie du membre lors de la confrontation. Finalement, le Comité externe a émis des réserves sur la troisième tentative d'identification du membre, cette fois à l'audience (après qu'il eut été présenté deux fois au témoin) où le témoin a identifié le membre au banc des accusés comme l'homme qu'elle prétendait avoir vu un an et demi auparavant. Le Comité externe a jugé que chacune de ces identifications avait été faite dans des conditions qui rendaient sa fiabilité douteuse, tout particulièrement parce que, durant la confrontation la nuit de l'incident, le témoin n'avait pu certifier à la police municipale que le membre était l'individu qu'elle avait observé plus tôt cette nuit-là en train de commettre une action indécente. De l'avis du Comité externe, quoique le Comité d'arbitrage ait admis que l'identification était «déficiente sur le plan de la forme», celui-ci n'a pas tenu pleinement compte des conséquences juridiquement reconnues que de telles irrégularités avaient sur le poids de cette catégorie de preuve déjà fragile. De plus, le Comité externe a fait remarquer que le Comité d'arbitrage ne semblait pas avoir pleinement tenu compte du fait que les descriptions données par le témoin de l'individu qu'elle prétendait avoir vu en train de commettre une action indécente étaient

témoin oculaire était digne de foi et, après avoir examiné certains éléments de preuve circonstanciels également présentés à l'audience, a décidé que l'allégation avait été établie et ordonné que le membre démissionne, à défaut de quoi il serait congédié. Le membre a porté la décision du Comité d'arbitrage en appel en invoquant divers motifs. Statuant sur l'appel, le Comité externe a conclu que le Comité d'arbitrage n'avait commis aucune erreur donnant lieu à révision en énonçant le degré et le fardeau de preuve. Il a aussi estimé que le Comité d'arbitrage n'avait pas confondu la question de l'exactitude du témoignage et celle de la bonne foi du témoin. Néanmoins, le Comité externe a mis en doute les méthodes d'identification employées pour déterminer si le membre était bien la personne observée par le témoin. Tout d'abord, le Comité externe a remarqué que la première identification du membre avait eu lieu la nuit de l'incident quand des policiers municipaux l'avaient abordé et l'avaient confronté au témoin, sur les lieux du crime, comme seul suspect. Le Comité externe a considéré que cette technique, appelée confrontation, était très suggestive. Ensuite, le Comité externe a exprimé ses préoccupations au sujet de la technique d'identification utilisée par la GRC qui consistait en une séance d'identification photographique; bien que le témoin ait apparemment choisi la

cas du membre étaient plus graves que celles des précédents invoqués par ce dernier, où les membres avaient reçu des confiscations de solde de deux ou trois jours. L'imposition d'une sanction est une tâche qui fait appel à des éléments subjectifs. Les tribunaux d'appel doivent respecter le jugement des tribunaux de première instance, qui sont mieux placés pour exercer cette tâche subjective. Cependant, les tribunaux d'appel doivent intervenir lorsque la sanction imposée est disproportionnée. En l'espèce, il existait un écart de quatre à cinq jours de confiscation de solde entre la sanction imposée au membre et celles qui avaient été imposées dans des cas similaires. Le Comité externe a conclu que les faits de cette affaire ne justifiaient pas une telle sanction, qui est injuste et déraisonnable. Le Comité externe a donc recommandé que l'appel soit accueilli quant à la sanction et que la confiscation de solde soit réduite de sept à trois jours.

**D-47** Un membre avait dû répondre à une accusation de conduite scandaleuse jetant le discrédit sur la Gendarmerie. On alléguait qu'il avait commis une action indécente dans un lieu où le public pouvait l'observer. Au cours de l'audience devant un comité d'arbitrage, le membre a nié cette allégation, prétendant que le témoin oculaire qui pensait l'avoir identifié avait commis une erreur de bonne foi. Le Comité d'arbitrage a toutefois conclu que le

Le Comité externe n'a pas retenu le premier point d'appel, portant sur le poids accordé à un témoignage. L'évaluation de la crédibilité des témoins est une tâche qui relève exclusivement du tribunal qui entend la preuve; une instance d'appel ne peut intervenir que si ce tribunal a commis une erreur manifeste et déterminante. À la lumière du dossier devant lui, le Comité externe a conclu que le Comité d'arbitrage n'a pas commis une telle erreur. Il a ajouté que les comités d'arbitrage ont le loisir de choisir certaines parties de témoignages et d'en rejeter d'autres. Le Comité externe a reconnu qu'un tribunal judiciaire aurait possiblement refusé l'utilisation de la déclaration utilisée par le témoin pour se rafraîchir la mémoire. Cependant, en vertu de l'article 45 de la *Loi sur la GRC*, le Comité d'arbitrage n'est pas lié par les règles de preuve qui gouvernent les tribunaux judiciaires, L'utilisation de cette déclaration n'était pas dangereuse au point de compromettre l'équité de l'arbitrage. Le Comité d'arbitrage n'a donc pas erré sur ce point.

Sur la question de la sanction, le membre a affirmé que la sanction qu'il a reçue était déraisonnable compte tenu des sanctions qui ont été imposées dans d'autres cas où des membres ont été disciplinés pour avoir utilisé de la violence excessive à l'endroit de membres du public. Le membre a plaidé que le Comité d'arbitrage a erré en concluant que les circonstances dans le

qui restait était la fin d'emploi, par congédiement ou démission. Étant donné ces facteurs, et parce que la conduite du membre avait été délictueuse, le Comité externe a conclu que la sanction n'était pas inappropriée.

Le membre a allégué de plus que le Comité d'arbitrage avait commis une erreur en ne tenant pas compte correctement des facteurs atténuants et des facteurs aggravants du cas. Le Comité externe a conclu que le membre n'avait pas établi cette allégation.

Finalement, le membre a soutenu que le Comité d'arbitrage avait commis une erreur en ne prenant pas en considération avec discernement la jurisprudence qu'il avait soumise. Le Comité externe a examiné celle-ci et conclu qu'elle n'était pas applicable et que cet argument était mal fondé.

Pour ces motifs, il a été recommandé que cet appel soit rejeté.

Le Commissaire a accepté la recommandation du Comité externe et a rejeté l'appel du membre, confirmant l'ordre de démissionner.

**D-46** Un membre avait aidé ses collègues à maîtriser une femme en état d'ébriété, qui était extrêmement agitée et qui avait causé des dommages à un centre de quilles. Une fois maîtrisée, la contrevenante avait été transportée au détachement et placée dans une cellule pour personnes en état d'ébriété. Le membre avait alors utilisé son aérosol

d'oléoéssine de type capsicine («AOC») contre la contrevenante, en envoyant un jet de ce produit contre le seuil de la porte de la cellule. À ce moment, la contrevenante était couchée près de la porte, à l'intérieur de la cellule. Elle portait des menottes et un dispositif de contrainte pour immobiliser ses jambes. Le membre a fait l'objet d'une allégation disciplinaire pour avoir eu une conduite scandaleuse. La Gendarmerie alléguait que le membre a infligé un mauvais traitement à la prisonnière en la soumettant à l'AOC sans justification. Le Comité d'arbitrage a conclu que les allégations ont été établies et a imposé au membre une confiscation de solde de sept jours et une réprimande.

Le membre a porté en appel les conclusions du Comité d'arbitrage sur les allégations et sur la sanction. Le membre a plaidé qu'il était justifié d'employer l'AOC puisque la prisonnière, bien que pleinement immobilisée, risquait de s'infliger des blessures à la tête, si son comportement hystérique n'était pas enrayer. Le membre a expliqué que le Comité d'arbitrage a donné trop de poids à un témoignage, qui manquait de crédibilité, et qu'il a conclu erronément que son geste n'était pas justifié. Le membre a aussi affirmé que le Comité d'arbitrage a permis au témoin de se rafraîchir la mémoire au moyen d'une déclaration qui n'était pas contemporaine aux événements.

Le membre a par la suite retiré son appel avant que le Commissaire ne se prononce.

#### D-45 La GRC avait allégué qu'un

membre avait eu une conduite scandaleuse en contractant des dettes qu'il était incapable d'acquitter, en donnant des renseignements trompeurs ou faux à des établissements financiers et en donnant des renseignements trompeurs ou faux au moment de sa faillite.

Le Comité d'arbitrage a décidé que les deux premières allégations avaient été prouvées, que la troisième ne l'avait pas été, et a ordonné que le membre démissionne.

Le membre a interjeté appel de la sanction seulement. Il a allégué que le Comité d'arbitrage avait commis une erreur en ne respectant pas les principes de la discipline positive. Le Comité externe a conclu que cette allégation n'était pas étayée par la preuve produite et que la sanction était appropriée à cet égard.

Le membre a allégué en outre que le Comité d'arbitrage avait commis une erreur en imposant une sanction non appropriée. Le Comité externe a estimé que, dans cette cause, la rétrogradation n'était pas une option. Il a aussi estimé que, les parties ayant émis l'avis que la confiscation de solde serait inappropriée vu les circonstances, et le Comité d'arbitrage ayant accepté cette observation conjointe, la seule sanction

que le recours à un agent provocateur avait contrevenu aux règles de justice fondamentale. De plus, le Comité externe a conclu que l'article 7 de la *Charte des droits et libertés* ne

garantisait pas les droits économiques

du membre.

Le membre a aussi allégué que le Comité d'arbitrage avait mal évalué la preuve présentée à l'audience. Le

Comité externe a conclu que le membre n'avait démontré aucune erreur manifeste du Comité d'arbitrage en ce sens.

Une autre allégation du membre était à l'effet que la peine imposée par le Comité d'arbitrage était déraisonnable dans les circonstances. Le Comité externe a conclu que le membre n'avait pas établi cette allégation.

Enfin, le membre cherchait à présenter de la preuve nouvelle au niveau

d'appel aux fins de discréditer le témoignage de l'agent provocateur. Le

Comité externe a conclu que cette preuve n'était pas admissible en appel parce qu'elle ne portait pas sur un point

concluant de l'affaire et qu'on ne pouvait raisonnablement s'attendre à ce qu'elle

puisse affecter le résultat des procédures puisque le membre avait lui-même admis, en contre-interrogatoire, la plupart des

faits qui lui étaient reprochés.

Pour ces raisons, le Comité externe a recommandé de rejeter l'appel du

membre.



## Le Comité externe a été

extrêmement troublé par la conduite du

membre dans la présente affaire et frappé

par le nombre de cas de conduite avec

facultés affaiblies dans la Gendarmerie.

Il a reconnu qu'il était nécessaire

d'envoyer un message en vue de

dissuader de tels comportements à

l'avenir. Par ailleurs, le Comité externe a

souligné que les erreurs commises par le

Comité d'arbitrage ont nuí

considérablement à l'équité de la peine

imposée au membre en cause. Le Comité

externe a recommandé que l'appel soit

accueilli et qu'une retenue de dix

journées de rémunération soit imposée au

membre, qu'il soit réprimandé et qu'il

continue de faire l'objet de counseling

professionnel. Pour ce qui est des

mesures de dissuasion contre ce genre de

comportement à l'avenir, le Comité

externe a fait remarquer que le résultat

dans le présent cas aurait très bien pu être

différent si l'incident s'était produit après

la publication du Bulletin AM-2060. Il

ne s'agit évidemment pas là d'un énoncé

voulant que tout cas de conduite en état

d'ébriété par un membre ayant lieu après

la date du Bulletin exige nécessairement

un congédiement. Chaque cas doit être

jugé selon ses circonstances particulières

et une peine très sérieuse, incluant le

congédiement, pourrait être imposée.

Le Commissaire n'a pas accepté la

recommandation du Comité externe. Il a

accordé une plus grande importance aux

facteurs aggravants dans ce cas, et a mis

en question l'engagement du membre

quant à sa réhabilitation. Il a indiqué

qu'il aurait accepté la recommandation

du Comité externe si le membre n'avait

pas déjà eu l'opportunité de se

réhabiliter. Le Commissaire a rejeté

l'appel et ordonné au membre de

démissionner.

**D-44** La Gendarmerie avait allégué

qu'un membre avait eu une conduite

scandalieuse qui jetterait le discrédit sur

elle. Plus particulièrement, on avait

allégué que ce membre avait accepté,

d'un agent provocateur qui lui avait été

présenté en tant que source, un maniveau

de cuir qu'il croyait avoir été volé. De

plus, on avait allégué que le membre

avait accepté, directement et

indirectement, de l'argent de l'agent

provocateur en échange d'information.

Le Comité d'arbitrage a conclu que les

allégations étaient fondées, a imposé une

réprimande au membre ainsi que son

congédiement.

Le membre en appel de la

décision que les allégations étaient

fondées, ainsi que de la peine. Il a

soutenu que la méthode d'enquête

utilisée, soit le recours à un agent

provocateur, avait violé ses droits

constitutionnels à la sécurité et à la

liberté, tels que protégés par l'article 7 de

la *Charte des droits et libertés*. Le

Comité externe a conclu que le membre

n'avait pas établi en quoi ces droits

avaient été affectés, ni qu'il avait établi



facteur atténuant, du fait que l'appelant était conscient de sa mauvaise conduite. Par ailleurs, le Comité externe a conclu que le Comité d'arbitrage n'a pas adéquatement tenu compte des facteurs atténuants de douleur et de stress. De plus, sans minimiser l'importance de l'effet de dissuasion, il a conclu que, dans son analyse, le Comité d'arbitrage n'a pas adéquatement tenu compte des éléments de preuve associés à la réhabilitation. Le Comité externe a également conclu que le Comité d'arbitrage a commis une erreur en enjoignant le membre de démissionner, sans comparer l'équité de cette peine à celle d'autres peines imposées récemment pour des conduites du genre. Le Comité externe a souligné qu'il s'agissait du premier cas signalé où un membre avait été renvoyé pour cause de conduite avec facultés affaiblies. Il a également noté que la conduite en cause dans la présente affaire s'était produite avant la publication d'une mise en garde dans le Bulletin AM-2060 (3 octobre 1994), selon laquelle la Gendarmerie juge graves les cas de conduite en état d'ébriété. Enfin, il a constaté que les autres cas étudiés au cours de la même période et ayant fait l'objet d'une peine moins sévère étaient caractérisés par des circonstances aggravantes aussi sérieuses, sinon pires, que celles du présent cas et par des circonstances atténuantes qui n'étaient pas plus déterminantes que celles du présent cas.

éléments de partialité présumée, ayant attendu jusqu'à l'appel avant de soulever ses objections. De fait, le Comité externe a reconnu que le membre n'avait pas perdu son droit de soulever d'autres arguments connexes à l'appui de sa crainte de partialité, mais a conclu que ces motifs ne donnaient pas lieu à une appréhension raisonnable de partialité. Le Comité externe a également rejeté un certain nombre d'arguments dans lesquels le membre soutenait que le Comité d'arbitrage avait mal caractérisé et appliqué l'incident disciplinaire précédent. Au nombre des arguments étudiés, le Comité externe a conclu que le Comité d'arbitrage n'avait pas accordé une importance démesurée au facteur lié à l'alcool de l'incident disciplinaire précédent et qu'il était tout à fait indiqué que le Comité d'arbitrage juge l'incident disciplinaire précédent comme un facteur aggravant, même si l'objet des allégations était quelque peu différent. En outre, le Comité externe a rejeté les arguments de l'appelant selon lesquels le Comité d'arbitrage aurait examiné à tort, comme circonstances aggravantes, le fait que l'appelant se savait en état d'ébriété et l'intervention d'un autre corps de police. Il a également conclu que le Comité d'arbitrage n'a pas fait erreur en omettant de se pencher sur les circonstances atténuantes présentes, soit «conduite hors-service» et le «véhicule privé», et que le Comité d'arbitrage a adéquatement tenu compte, comme

avaient été présentées au sujet du stress généralisé dont souffrait le membre en raison de litiges juridiques familiaux dans lesquels il était impliqué pour garder ses droits de visites de son enfant, vivant dans une autre division. On a également présenté de la preuve à l'effet que le membre subissait du stress du fait que la GRC lui refusait une rotation normale de poste. En dépit des nombreuses recommandations formulées par le supérieur du membre, la Gendarmerie n'avait pas muté le membre à d'autres fonctions pour lui permettre de mieux composer avec le litige portant sur ses droits de visite, d'être plus près de son enfant, et lui accorder un répit après cette longue période d'affectation. Malgré tout, le membre avait maintenu un rendement supérieur et fait preuve de dévouement dans son travail.

Dans sa décision, le Comité d'arbitrage a fait état de la valeur corrective des mesures disciplinaires et a également fait ressortir les normes élevées que les membres de la GRC doivent respecter. Comme facteurs atténuants, le Comité d'arbitrage a reconnu que le membre éprouvait des remords face à ses gestes et qu'il avait entrepris des démarches en vue de régler les problèmes. Il a également souligné que le membre n'avait pas causé d'accident, qu'il pouvait compter sur l'entier appui de son supérieur et qu'il avait toujours fait preuve d'un excellent rendement.

Comme facteurs aggravants, le Comité d'arbitrage a remarqué que le membre avait pris le volant même s'il savait que ses facultés étaient affaiblies, qu'un autre service de police avait dû intervenir, que le membre avait plaidé coupable à deux reprises à des accusations criminelles dans un court laps de temps et que l'autre affaire disciplinaire le touchant n'avait pas encore été réglée lorsque s'est produit l'incident en question. Le Comité d'arbitrage a conclu que le comportement de l'appelant était totalement inacceptable compte tenu de ses fonctions. De plus, le Comité d'arbitrage a constaté que, comme le prouvent les peines imposées antérieurement pour conduite en état d'ébriété, le régime disciplinaire de la Gendarmerie ne s'était pas ajusté à l'importance accrue accordée à une telle conduite. Le Comité d'arbitrage a enjoint le membre de démissionner, à défaut de quoi il serait congédié.

Le membre a interjeté appel et a présenté divers motifs. Il a soutenu qu'il était raisonnable de présumer que les procédures pouvaient être empreintes de partialité, car le président de l'audience sur la présente affaire avait également présidé le Comité d'arbitrage qui s'était penché sur l'affaire disciplinaire antérieure impliquant le membre en cause et était au courant des allégations qui avaient été retirées avant ces procédures. Le Comité externe a rejeté cet argument, jugeant que le membre avait renoncé à son droit de s'objecter à la plupart des

dit d'avis que, en tenant également compte des facteurs atténuants, mettre fin à l'emploi du membre serait injuste. Le Comité externe s'est dit d'avis qu'une confiscation de solde de 10 jours accompagnée d'un avertissement serait une peine appropriée eu égard à toutes les circonstances de cette affaire. Il a donc recommandé d'accueillir l'appel et de substituer cette peine au congédiement. Le Commissaire n'a pas accepté la recommandation du Comité externe. Selon le Commissaire, un manque d'intégrité ne peut avoir différents degrés de gravité. Le Commissaire a donc rejeté l'appel, mais il a toutefois réduit la sanction d'un congédiement à un ordre de démissionner.

**D-43** Un membre de la GRC faisait face à une allégation de conduite honteuse pour avoir conduit en état d'ébriété. L'incident s'était produit après un match de hockey au cours duquel le membre s'était blessé. La blessure avait nécessité des soins médicaux, et le membre avait pris des analgésiques sur la recommandation du médecin. Avec des amis, le membre s'est ensuite rendu dans un restaurant, où il a consommé de l'alcool pour réduire la douleur persistante. Sachant que ses facultés étaient affaiblies, le membre a laissé une autre personne conduire son véhicule à la sortie du restaurant. Le membre et ses amis se sont ensuite rendus dans une résidence privée. Là, le membre a consommé d'autres verres d'alcool et avait deux autres analgésiques. À la fin de la soirée, après avoir tenté en vain de se faire ramener à la maison, le membre a décidé de prendre le volant lui-même. Le membre a brûlé un feu rouge et a évité de justesse un accident. Il a été arrêté par la police locale, qui lui a fait produire un échantillon d'haléine. Il a été accusé d'une infraction criminelle (conduite avec facultés affaiblies) et a plaidé coupable à son procès. Il a reçu une amende et s'est vu retirer son permis de conduire pour un an.

Lors de l'audience disciplinaire de la GRC, le membre a reconnu la véracité de l'allégation. L'allégation a été jugée fondée, puis on s'est penché sur la question de la peine. L'Officier compétent a présenté pour examen un autre incident au cours duquel le membre en question n'avait pas respecté les consignes de sécurité applicables à l'entreposage des armes à feu. Le membre avait également plaidé coupable à une infraction criminelle reliée à cet incident. Même si le texte de l'allégation n'en faisait pas mention, l'alcool avait joué un rôle dans cette affaire, comme l'avaient révélé les faits convenus à l'audience disciplinaire antérieure. Au nom du membre, on avait exposé des éléments de preuve voulant que le membre avait pris conscience de son problème d'alcool, qu'il le reconnaissait et qu'il avait entrepris des démarches pour se désintoxiquer. D'autres preuves

les cas des trois autres membres accusés d'avoir utilisé le numéro d'autorisation en question et a conclu que le Comité d'arbitrage a erré en les écartant. Même s'il y avait des distinctions factuelles entre les cas, celles-ci ne portaient pas sur les éléments les plus graves de l'inconduite. Le Comité d'arbitrage n'avait pas tenu compte du fait que les éléments sur lesquels il s'était basé pour rejeter l'explication du requérant étaient présents dans les cas des trois autres membres.

Un autre facteur important dont le Comité d'arbitrage avait omis de tenir compte, selon le Comité externe, est qu'il semblait y avoir eu une certaine acceptation ou tolérance passive, non seulement envers les agissements du membre mais aussi envers l'utilisation du système téléphonique du gouvernement par les employés dans la Gendarmerie, en général. D'abord, malgré la connaissance par la Gendarmerie des agissements du membre, celui-ci est demeuré dans son poste habituel pendant plus de deux ans, suite à quoi il fut suspendu. Selon le Comité externe, ce fait minait sérieusement l'argument de la Gendarmerie, voulant qu'elle ne faisait plus confiance au membre. Ensuite, le dossier contenait deux fiches de service adressées aux membres en général, mentionnant les membres en garde contre l'utilisation du système téléphonique du gouvernement. Ces fiches avaient été distribuées deux ans et trois ans, des plus graves. Le Comité externe s'est

respectivement, après les événements reprochés au membre. Le Comité externe a examiné le libellé de ces fiches et a conclu que le ton ne laissait pas entrevoir que les conséquences auxquelles un membre pouvait s'attendre, en cas d'infraction, soient aussi graves que celles subies par l'appelant. Selon le Comité externe, ces mises en garde démontraient non seulement que, même trois ans après les événements du dossier, il y avait toujours des problèmes dans la GRC concernant l'utilisation personnelle du système téléphonique du gouvernement, mais aussi qu'il y avait une certaine tolérance passive de la part de la gestion, quant à cette pratique.

Ayant conclu qu'il y avait des facteurs importants dont le Comité d'arbitrage n'avait pas tenu compte, le Comité externe a conclu qu'une intervention, quant à la peine, était justifiée. Le Comité externe a donc entrepris de déterminer quelle aurait été une peine appropriée. Le Comité externe a d'abord tenu compte de facteurs aggravants tels la durée et la gravité de l'inconduite, ainsi que le manque d'intégrité de l'appelant. Le Comité externe a précisé cependant qu'on doit reconnaître qu'un manque d'intégrité peut avoir différents degrés de gravité et qu'un tel manquement ne commande pas nécessairement un congédiement. Ici, même si le manque d'intégrité était sérieux, il ne s'agissait pas d'un manque des plus graves. Le Comité externe s'est

les cas des trois autres membres accusés d'avoir utilisé le numéro d'autorisation en question et a conclu que le Comité d'arbitrage a erré en les écartant. Même s'il y avait des distinctions factuelles entre les cas, celles-ci ne portaient pas sur les éléments les plus graves de l'inconduite. Le Comité d'arbitrage n'avait pas tenu compte du fait que les éléments sur lesquels il s'était basé pour rejeter l'explication du requérant étaient présents dans les cas des trois autres membres.

Un autre facteur important dont le Comité d'arbitrage avait omis de tenir compte, selon le Comité externe, est qu'il semblait y avoir eu une certaine acceptation ou tolérance passive, non seulement envers les agissements du membre mais aussi envers l'utilisation du système téléphonique du gouvernement par les employés dans la Gendarmerie, en général. D'abord, malgré la connaissance par la Gendarmerie des agissements du membre, celui-ci est demeuré dans son poste habituel pendant plus de deux ans, suite à quoi il fut suspendu. Selon le Comité externe, ce fait minait sérieusement l'argument de la Gendarmerie, voulant qu'elle ne faisait plus confiance au membre. Ensuite, le dossier contenait deux fiches de service adressées aux membres en général, mentionnant les membres en garde contre l'utilisation du système téléphonique du gouvernement. Ces fiches avaient été distribuées deux ans et trois ans,



Le membre a porté en appel la décision sur la peine. Il a contesté principalement la conclusion à l'effet que ses agissements révélaient un caractère malhonnête, ainsi que l'évaluation du Comité d'arbitrage des facteurs aggravants et atténuants.

Le Comité externe a d'abord examiné la conclusion du Comité d'arbitrage à l'effet que l'inconduite du membre révélait un trait de caractère malhonnête. Le Comité externe s'est dit d'avis qu'il n'y avait pas lieu d'intervenir quant à cette conclusion car elle relevait d'une évaluation de la crédibilité de l'explication fournie par le membre dans son témoignage et il n'avait pas été démontré que le Comité d'arbitrage avait commis une erreur manifeste dans cette évaluation. En effet, il y avait des éléments au dossier pouvant appuyer la conclusion du Comité d'arbitrage.

Le Comité externe s'est ensuite penché sur le motif d'appel concernant les facteurs dont le Comité d'arbitrage a tenu compte. Le Comité externe a conclu que le Comité d'arbitrage a omis de tenir compte de deux facteurs importants. D'abord, il a expliqué qu'en général, même si les comités d'arbitrage ne sont pas liés par les peines imposées antérieurement dans des cas semblables, le principe de la parité des peines demeure un facteur important dont les comités d'arbitrage doivent tenir compte dans la détermination d'une peine appropriée. Le Comité externe a examiné

période de plus d'un an, d'avoir été négligent et d'avoir perdu le contrôle du numéro, de sorte que des milliers de dollars en frais interurbains ont été encourus. La Gendarmerie a recherché le congédiement du membre. Trois autres membres avaient également été accusés d'avoir utilisé le même numéro d'autorisation. Dans deux de ces cas, la Gendarmerie avait procédé par voie de mesures disciplinaires simples, alors que dans le troisième, elle avait intenté un processus visant des mesures disciplinaires graves et avait conclu une entente prévoyant une confiscation de solde de huit jours.

La réponse du membre à l'allégation était qu'il croyait qu'il y avait un tarif fixe pour les appels interurbains sur le système téléphonique du gouvernement. Il soutenait également qu'il croyait qu'il était permis aux employés de la GRC d'utiliser ce système. Le Comité d'arbitrage n'a pas retenu l'explication du membre et a conclu que l'allégation était fondée. Dans sa décision sur la peine, le Comité d'arbitrage a indiqué que les agissements du requérant sont révélateurs d'un caractère malhonnête. Le Comité d'arbitrage a distingué aussi le cas du membre des cas des trois autres membres; il a expliqué que les trois autres membres n'avaient pas fait preuve de négligence ou d'insouciance dans la maintenance du numéro. Le Comité d'arbitrage a ordonné le congédiement du membre.



être obligatoirement établie que si elle est une composante essentielle de l'allégation disciplinaire. Ce n'est pas le cas en l'espèce.

Étant donné que les faits ont été prouvés et que cette conclusion n'a pas été contestée en appel, il restait à évaluer si le comportement du membre était scandaleux. Le Comité externe a estimé que le membre a rempli ses fonctions au minimum, mais que la façon dont il les a remplies est inacceptable : le membre aurait dû sortir de son véhicule pour s'approcher de la victime et lui porter plus d'attention. Le membre devait également tenter d'appeler la police locale, compte tenu de la gravité de la situation. Cependant, l'Officier compétent n'a pas démontré que le membre avait fait erreur en concluant que la victime n'avait pas besoin d'aide de façon immédiate et urgente.

Le Comité externe est arrivé à la conclusion que la conduite du membre n'était pas scandaleuse. Le membre, qui n'avait pas de formation ou d'expérience en matière d'aide aux victimes d'agressions sexuelles, avait jugé que la victime n'avait pas besoin de son aide à la lumière des observations qu'il a pu faire ce soir-là. Le Comité externe a conclu que le membre n'a pas eu un comportement qui choque la conscience, la morale ou les règles d'éthique comme le ferait une conduite véritablement scandaleuse. Une personne raisonnable trouverait sûrement que les membres de

la GRC sont des êtres humains qui peuvent faire des erreurs, sans pour cela que leur comportement ne soit jugé scandaleux. Le rendement du membre était donc inacceptable, mais il n'était pas scandaleux. Le Comité externe a donc jugé que la première allégation n'a pas été prouvée et a recommandé que l'appel soit accueilli.

Le Comité externe a considéré que le motif d'appel relatif à la décision du Comité d'arbitrage de rejeter la deuxième allégation était académique puisque cette décision ne causait aucun préjudice au membre. Dans l'éventualité où le Commissaire arriverait à une conclusion différente sur les allégations, le Comité externe a expliqué que, selon lui, le Comité d'arbitrage, en imposant la sanction, n'a pas commis d'erreur justifiant l'intervention d'un tribunal d'appel.

**D-42** Un membre était accusé de conduite scandaleuse de nature à jeter le discrédit sur la GRC. Il avait utilisé à plusieurs reprises, et ce à des fins personnelles, un numéro d'autorisation de carte d'appel gouvernementale qui ne lui avait pas été attribué. Il avait également inscrit ce numéro dans un répertoire téléphonique laissé à sa résidence. Des membres de sa famille y ont, à son insu, obtenu le numéro, qu'ils ont ensuite utilisé et distribué à d'autres personnes. La Gendarmerie a reproché au membre d'avoir utilisé le numéro pendant une

membre a affirmé que s'il y avait un problème avec sa conduite, il s'agissait là d'un problème de rendement, attribuable à l'incompétence, pour lequel il ne peut pas être discipliné. Le membre a allégué qu'il n'a pas eu le temps de vérifier si la victime avait besoin d'aide parce que tout s'est déroulé trop vite.

Le Comité d'arbitrage a estimé que les allégations étaient établies. Selon lui, le membre avait l'obligation de fournir toute l'assistance nécessaire à la victime. Le Comité d'arbitrage a conclu que la conduite du membre était scandaleuse et qu'elle a jeté le discrédit sur la Gendarmerie. Il a rejeté la deuxième allégation, la jugeant répétitive. Le Comité d'arbitrage a imposé au membre une réprimande et la confiscation de sa solde pour une période de deux jours. Avant l'imposition de la mesure au membre, le compagnon du membre avait fait l'objet d'une procédure disciplinaire semblable au cours de laquelle une entente avec l'Officier compétent avait entraîné l'imposition d'une confiscation de sa solde pour une journée et d'une réprimande.

Le membre a porté sa cause en appel. Il a plaidé qu'il a commis une erreur involontaire qui représentait plutôt un problème de rendement et qui ne méritait pas de mesure disciplinaire. Il a ajouté que la victime ne semblait pas avoir besoin d'une aide immédiate et que, contrairement à la conclusion du Comité d'arbitrage, il n'avait qu'un aperçu général

de la situation. Il en a aussi appelé de la décision de rejeter la deuxième allégation. Selon lui, le Comité d'arbitrage aurait dû conclure que cette allégation n'a pas été établie, vu l'absence de l'élément intentionnel. Le membre a contesté également la sanction. Il la considérait injuste, compte tenu du rôle secondaire qu'il a joué dans cette affaire (ce n'était pas lui qui avait parlé à l'amie de la victime), de son manque d'expérience dans le domaine des crimes à caractère sexuel et de l'absence de directive claire. Il a argumenté aussi que sa sanction est injuste en comparaison de celle de son compagnon qui a joué un rôle plus important dans cette affaire et qui s'est vu imposé une sanction moins sévère que la sienne. L'Officier compétent a plaidé que le Comité d'arbitrage n'a pas erré et que le principe de l'effet contraignant des décisions antérieures ne s'applique pas en droit administratif.

Le Comité externe a d'abord remarqué que la bonne foi du membre n'est qu'un des éléments à prendre en considération lors de l'évaluation du caractère scandaleux de son comportement. Un membre peut être discipliné pour son mauvais rendement si, de ce fait, il a enfreint une règle du Code de déontologie. La véritable question qu'il faut se poser est de savoir s'il y a eu atteinte à une règle de ce Code. Le Comité externe a déjà conclu, dans des cas antérieurs, que l'intention ne doit

déterminante dans son évaluation de la crédibilité des témoins.

**D-41** Alors qu'ils étaient en fonction et assis dans leurs véhicules de patrouille respectifs qui étaient stationnées ensembles, un membre et son collègue avaient été abordés par une femme qui leur raconta que son amie avait été

agressée par un homme qui lui avait saisi les seins, avant de prendre la fuite. La victime, en état de choc, s'était tenue à l'écart et le membre en cause lui avait jeté un bref coup d'oeil. Le collègue du

membre avait indiqué à l'amie de la victime qu'il lui serait préférable d'appeler elle-même la police locale qui est l'autorité désignée pour ce genre d'enquête. Sur ce, l'amie a quitté

précipitamment les lieux avec la victime. Le collègue du membre en cause a expliqué qu'il avait agi ainsi parce que, normalement, lorsque les membres

appellent directement la police locale, celle-ci demande que les plaignants l'appellent eux-mêmes. Il a donc voulu sauver du temps.

Une allégation de conduite

scandaleuse susceptible de jeter le discrédit a été déposée contre le membre, de même qu'une allégation d'avoir sciemment négligé ses fonctions. Essentiellement, on lui reprochait d'avoir manqué de considération à l'égard de la victime, de ne pas s'être inquiété d'avantage de son état et de ne pas avoir appelé la police locale lui-même. Le

Par conséquent, ce motif ne pouvait pas être retenu.

Comme troisième motif d'appel, on

a prétendu que le Comité d'arbitrage avait fait erreur en concluant qu'aucune preuve ne laissait supposer que la conduite s'était produite dans la période précisée dans

l'allégation. Au départ, le Comité externe a noté que le Comité d'arbitrage était en droit de supposer une allusion implicite à la conduite dans les énoncés qui ne

mentionnaient que la condamnation pour ce geste. Il a ensuite constaté que la période mentionnée dans l'allégation et celle précisée dans les énoncés ne

coïncidaient pas parfaitement, mais qu'elles se chevauchaient. Dans ce contexte, il était raisonnablement possible de croire qu'une partie

essentielle de la conduite mentionnée dans les énoncés et pour laquelle le membre avait été condamné s'était produite au cours de la période visée par

l'allégation. Par conséquent, le Comité externe a conclu que l'appel devait être accueilli pour ce motif et a recommandé au Commissaire de convoquer une

nouvelle audience, seul redressement possible. En ce qui concerne les autres motifs d'appel, le Comité externe a conclu :

(i) que la conclusion du Comité

d'arbitrage quant à la valeur probante de la condamnation du membre n'avait pas influé sur sa décision; (ii) que le Comité d'arbitrage n'avait pas commis d'erreur

conduite. Dans son analyse de ce motif d'appel, le Comité externe a souligné que cette conclusion du Comité d'arbitrage n'était pas erronée. Les énoncés de l'allégation ne faisaient effectivement pas mention de la conduite d'une façon explicite. Le Comité externe a également souligné que, de toute manière, cette conclusion du Comité d'arbitrage n'était pas déterminante dans sa décision globale : même si le Comité d'arbitrage avait conclu, et ce avec raison, que les énoncés ne faisaient pas allusion à la conduite, le Comité d'arbitrage s'était dit prêt à inférer une conduite puisque les énoncés faisaient référence à la condamnation qui sanctionnait la conduite.

Comme deuxième motif d'appel, on a soutenu que, puisque le membre avait une connaissance suffisamment précise des gestes qui lui étaient reprochés, le Comité d'arbitrage avait commis une erreur en mettant l'exhaustivité des énoncés dans les deux perspectives suivantes : (i) le fait qu'ils faisaient allusion à la condamnation du membre sans toutefois mentionner explicitement la conduite à son origine; (ii) le fait qu'ils précisaient une période différente de celle mentionnée dans l'allégation. Dans chaque cas, le Comité externe a noté que, même si le Comité d'arbitrage avait jugé les énoncés insuffisants, celui-ci n'avait pas considéré que cette lacune était déterminante dans son règlement du cas.

néanmoins d'accord avec le résultat. Le Commissaire a diminué le congédiement à un ordre de démissionner.

**D-40** Un membre de la GRC avait été accusé d'avoir eu une conduite honteuse pendant une certaine période. Les énoncés de l'allégation ne précisaient pas la conduite en question; ils indiquaient simplement que le membre en cause a été reconnu coupable d'une infraction commise au cours d'une autre période. Dans sa décision, le Comité d'arbitrage a conclu que cette condamnation laissait supposer une conduite honteuse de la part du membre, ce que ce dernier, dans sa preuve, a été incapable de réfuter. Après avoir conclu que le membre avait bel et bien commis les gestes reprochés, le Comité d'arbitrage a toutefois noté une différence entre les périodes précises dans l'allégation et la période mentionnée dans les énoncés de l'allégation. Ainsi, il a constaté des éléments prouvant que le membre avait eu cette conduite pendant la période précisée dans les énoncés, mais aucun élément de preuve ne révélait qu'il avait commis ces gestes pendant la période mentionnée dans l'allégation. Par conséquent, le Comité d'arbitrage a conclu que l'allégation, telle que formulée dans l'avis d'audience, n'avait pas été établie.

Dans son appel de la décision du Comité d'arbitrage, l'Officier compétent a énoncé la conclusion voulant que les énoncés ne faisaient allusion à aucune



On lui avait aussi assigné des fonctions de contrôle de foule dans une autre occasion. Le Comité externe a estimé que, même si le fait que la GRC ait confié ces fonctions au membre démontre qu'elle lui faisait encore confiance dans une certaine mesure, cela ne signifiait pas que la GRC avait décidé de fermer les yeux sur les graves faiblesses de la personnalité du membre que révélaient les gestes qu'il avait posés. Le Comité externe a fait remarquer qu'il était clair que la GRC lui avait attribué des fonctions d'une nature différente de celles dont il était chargé auparavant. Bien que la GRC lui ait attribué certaines tâches importantes, il semble qu'il s'agissait de tâches qui exigeaient un plus grand degré de supervision ou la présence accrue d'autres membres. Le Comité externe a donc conclu que cet argument ne justifiait pas en soi que l'appel soit accepté.

Le dernier motif d'appel concernait le poids à accorder au témoignage d'expert du psychologue qui avait traité le membre pour le stress et la dépression qu'il avait subis par suite de la procédure criminelle et de la procédure disciplinaire. Le Comité externe a jugé que le Comité d'arbitrage n'avait pas commis d'erreur lorsqu'il avait estimé que ce témoignage n'avait qu'une pertinence limitée. Le Comité externe a répété les observations qu'il avait formulées dans le dossier D-25, selon lesquelles le fait qu'un membre ait réussi à surmonter le stress causé par la procédure disciplinaire n'atténue pas la gravité de l'inconduite. Dans le présent cas, le membre a nié avoir fait les appels téléphoniques, et l'évaluation du membre par l'expert reposait sur cette affirmation. Ainsi, l'avis de l'expert ne pouvait fournir aucune indication de la progression du comportement du membre depuis le jour où les menaces avaient été proférées : si le témoignage de l'expert avait indiqué que les menaces en question étaient le résultat d'un état psychologique ou d'un problème de comportement passager et que le membre avait reçu ou recevait un traitement, il aurait été plus pertinent. Le Comité d'arbitrage n'a donc pas commis d'erreur dans son appréciation du témoignage de l'expert.

Pour ces raisons, le Comité externe a recommandé que les motifs d'appel se rapportant à la peine soient rejetés parce qu'ils ne justifient pas que la relation d'emploi soit maintenue. Cependant, compte tenu de toutes les circonstances entourant cette affaire, le Comité externe a jugé qu'il ne s'agissait pas d'un de ces cas peu nombreux où les actes reprochés sont si réprouvés qu'ils exigent un renvoi direct. Le Comité externe a recommandé que l'appel concernant la sanction soit accepté en partie et que, plutôt que de renvoyer le membre, on lui ordonne de démissionner.

Même s'il n'était pas d'accord avec toutes les conclusions du Comité externe dans cette affaire, le Commissaire était

stress causé par la procédure disciplinaire



Le Comité externe a ensuite examiné les motifs d'appel se rapportant à la peine. Tout d'abord, le membre contestait la décision du Comité d'arbitrage d'avoir permis à deux membres de la direction de la GRC de livrer un témoignage d'opinion sur les raisons pour lesquelles il devrait être renvoyé. Il a soutenu que le bref résumé des témoignages prévus était insuffisant. Le Comité externe a considéré la manière dont l'audience s'était déroulée, le témoignage limité qui avait été livré, le fait que la preuve n'avait pas de poids et que le Comité d'arbitrage ne semblait pas s'être appuyé sur cette preuve. Il a jugé que, même si un résumé plus détaillé aurait dû être produit, le membre avait été traité de façon équitable et que la décision du Comité d'arbitrage ne devait pas être infirmée pour ce motif.

Un autre motif invoqué par le membre était que le Comité d'arbitrage aurait dû accorder plus de poids au fait que, tout au long de la procédure criminelle et de la procédure disciplinaire, la GRC lui avait attribué certaines tâches qui démontraient qu'il avait toujours la confiance de son employeur. En fait, on lui avait retiré ses fonctions générales et confié des fonctions administratives au sein de son détachement et dans sa sous-division. Dans le cadre de ses nouvelles fonctions, il avait agi comme gardien de volée et on lui avait confié des fonctions de protection lors d'un événement spécial.

avant sur l'établissement des faits relatifs au second appel téléphonique. Le Comité externe a jugé que le Comité d'arbitrage avait commis une erreur en droit concluant que la preuve *prima facie* qui découle d'une condamnation au criminel ne peut être refusée que si une nouvelle preuve est présentée ou que s'il a été démontré que la condamnation a été obtenue par la fraude ou la collusion. Comme l'a expliqué le Comité externe dans une autre affaire (D-34), le défendeur doit avoir la possibilité de présenter diverses contre-preuves lorsqu'il est subscéquemment impliqué dans une affaire qui n'est pas de nature criminelle. Le Comité d'arbitrage aurait donc dû considérer l'ensemble de la preuve présentée par le membre relativement au second appel dans le but de décider si cette preuve permettait de refuser la preuve qui découlait de la condamnation antérieure. Cependant, cette erreur n'a pas eu un effet déterminant sur la décision du Comité d'arbitrage. Comme ce dernier a examiné et pesé la preuve en question pour déterminer si les faits en relation avec le premier appel étaient établis, le Comité externe était convaincu que, même si toute la preuve avait été examinée dans le but de déterminer si le second appel avait bien eu lieu, le résultat n'aurait pas été différent. Pour les raisons indiquées ci-dessus, le Comité externe a recommandé que l'appel interjeté par le membre concernant l'allégation soit rejeté.

l'admission par le Comité d'arbitrage de la preuve relative aux incidents survenus depuis le moment où le membre et son ancienne amie avaient rompu jusqu'au moment où les appels téléphoniques avaient eu lieu. Le membre a soutenu que cette preuve ne devait pas être admise en faisant valoir que son effet hautement préjudiciable l'emportait sur sa pertinence. Le Comité externe a fait observer que les critères sur lesquels il faut s'appuyer pour juger de l'admissibilité d'une preuve devant un comité d'arbitrage sont la pertinence et la justesse de la preuve. Dans le présent cas, la preuve en question indiquait essentiellement que, même si le membre et son ancienne amie avaient rompu, le membre s'intéressait encore beaucoup à elle. La preuve était donc pertinente pour établir que le membre avait un mobile et, pour cette raison, cette preuve était admissible. Un autre motif d'appel du membre avait trait à la conclusion du Comité d'arbitrage selon laquelle le témoignage de son ancienne amie était plus crédible que le sien. Le Comité externe a conclu qu'il n'y avait pas d'erreur évidente dans l'évaluation que le Comité d'arbitrage avait faite de la crédibilité. Selon les faits établis, la décision du Comité d'arbitrage reposait sur la preuve présentée et n'était pas déraisonnable. Un autre motif d'appel concernait la décision du Comité d'arbitrage à l'égard de l'effet que la condamnation antérieure au criminel

établissait. Il a ensuite jugé que les faits relatifs au premier appel avaient aussi été établis, ayant estimé que la preuve présentée par l'Officier compétent était plus fiable que celle présentée par le membre. Le Comité d'arbitrage a jugé que la conduite du membre avait été honteuse et a conclu qu'elle avait eu pour effet de jeter un discrédit sur la GRC. Il a ensuite entendu la preuve portant sur la peine et a renvoyé le membre.

Le membre en a appelé de la décision du Comité d'arbitrage à l'égard de l'allégation et de la sanction. Son premier motif d'appel concernait une requête qui avait été rejetée et dans laquelle il soutenait que la procédure disciplinaire n'avait pas été engagée dans le délai d'un an fixé par la *Loi sur la GRC*, selon laquelle ce délai doit être calculé à partir de la date où l'inconduite alléguée est portée à la connaissance de l'Officier compétent. En fait, le Commandant divisionnaire avait signé l'avis d'audience moins d'un an après avoir été informé de l'inconduite, mais plus d'un an après que d'autres représentants de la direction eurent été informés de l'inconduite. Le Comité externe a établi que les termes «officier compétent», dans la disposition sur le délai, se rapportaient au poste de commandant et non à celui des autres représentants de la direction, de sorte que la procédure disciplinaire avait été engagée dans le délai fixé. Un autre des principaux motifs d'appel concernait

formuler des conclusions à l'égard des allégations. Le Comité externe a recommandé que l'appel soit rejeté. Le Commissaire a accepté la recommandation du Comité externe et a rejeté l'appel du membre.

**D-39** Un membre avait été accusé de conduite scandaleuse. On alléguait qu'il avait fait deux appels téléphoniques au cours desquels il s'était montré agressif envers le conjoint d'une femme avec qui il avait eu une liaison dans le passé. L'un de ces appels, le second, avait entraîné une condamnation au criminel, après que le membre eut été reconnu coupable d'avoir profité des menaces de mort. Le Comité d'arbitrage de la GRC a entendu de la preuve concernant divers incidents qui s'étaient produits entre le moment où le membre avait rompu sa liaison avec la femme en question et celui où il avait fait les deux appels téléphoniques. La preuve présentée contre le membre au sujet des appels téléphoniques reposait principalement sur le témoignage de la femme avec qui il avait eu une liaison et de son conjoint, ainsi que sur un enregistrement du premier appel, qui avait été accidentellement enregistré en entier par le répondeur de la femme. Le conjoint de celle-ci, appelé à témoigner, a décrit les conversations téléphoniques et a déclaré que la voix de la personne qui avait fait le second appel était la même que lors du premier appel, qui avait été enregistré. L'ancienne amie du membre a

déclaré que la voix de la personne qui avait fait le premier appel était bien celle du membre. Dans son témoignage, le membre a nié avoir fait ces appels téléphoniques. Il a affirmé qu'au moment du premier appel il était chez lui, probablement en train de dormir, et que, au moment du second appel, le lendemain matin, il était au travail et effectuait une patrouille, seul. Trois personnes qui avaient souvent parlé au membre au téléphone ont témoigné en sa faveur, indiquant que la voix enregistrée n'était pas la sienne. Le Comité d'arbitrage a d'abord examiné l'effet, sur le plan de la preuve, du verdict de culpabilité, au criminel, qui avait été enregistré en rapport avec les faits reliés au second appel. Dans son interprétation du droit, le Comité d'arbitrage a indiqué qu'une condamnation constitue une preuve *prima facie* des faits allégués dans une procédure ultérieure qui n'est pas de nature criminelle et que la preuve ainsi établie peut être refusée uniquement si une nouvelle preuve est présentée ou s'il a été démontré que la condamnation a été obtenue par la fraude ou la collusion. Le Comité d'arbitrage n'a trouvé aucune preuve de fraude ou de collusion et a rejeté la preuve relative à l'identification de la voix qui avait été présentée par le membre vu que celle-ci avait été disponible au moment du procès criminel. Il a donc conclu que les faits relatifs au second appel avaient été

lorsqu'il a examiné le bien-fondé de la sanction imposée, sa décision dans son ensemble indique qu'il a suffisamment tenu compte du fond de ce témoignage lorsqu'il a examiné la question de la sanction. Pour les raisons indiquées ci-dessus, le Comité externe a recommandé que l'appel soit rejeté.

Le Commissaire a accepté la recommandation du Comité externe et a rejeté l'appel.

**D-38** Une membre avait été accusée de conduite scandaleuse et d'avoir violé le serment de discrétion. En bref, la Gendarmerie alléguait que la membre avait interrogé un terminal du Centre d'information de la police canadienne pour obtenir le numéro d'immatriculation d'un véhicule et qu'elle avait transmis ce renseignement à son conjoint, qui n'était pas autorisé à obtenir ce renseignement. Le Comité d'arbitrage a jugé que les faits, qui étaient identiques dans les deux allégations, c'est-à-dire la conduite honteuse et tous les éléments à l'appui de l'accusation de violation du serment de discrétion, avaient été établis.

Cependant, le Comité d'arbitrage a aussi conclu que, compte tenu de la méthode d'enquête utilisée dans cette affaire, l'imposition d'une peine serait une violation des principes de justice naturelle. Il a analysé la méthode d'enquête utilisée à la lumière du concept de la «provocation» en droit criminel. Il s'est inquiété, en particulier, de

l'infiltration dont la membre avait été l'objet et du fait que son conjoint avait servi d'agent provocateur sans le savoir. Le Comité d'arbitrage a établi, sur la foi de la preuve présentée, que la membre avait été placée dans une position intenable, étant donné la conduite des enquêteurs et de son superviseur. Il a conclu que l'employée avait été incitée à poser les gestes en question et que, par conséquent, l'imposition d'une peine dans son cas constituerait un abus de procédure. L'Officier compétent en a appelé de la décision du Comité d'arbitrage et a soutenu que ce dernier avait commis à la fois des erreurs de droit et des erreurs de fait dans son analyse des conclusions.

Le Comité externe a révisé l'appel et a conclu que le Comité d'arbitrage n'avait pas commis d'erreurs, contrairement à ce qu'avait soutenu l'Officier compétent. Il a approuvé la décision du Comité d'arbitrage de ne pas imposer de peine, mais a estimé que ce dernier n'avait pas compétence pour conclure que les faits et les allégations avaient été établis. Il a jugé que les gestes posés par les enquêteurs équivalaient à de la provocation, un concept du droit criminel, et qu'une telle méthode est contraire aux principes de justice naturelle. En conséquence, il a conclu que le recours devant le Comité d'arbitrage était nul *ab initio*, de sorte que ce dernier n'avait pas compétence pour



visionné la vidéocassette montrant les incidents allégués, le Comité d'arbitrage a jugé que l'allégation était fondée. Il a aussi jugé que les explications données par le membre au sujet des incidents n'étaient pas plausibles, compte tenu de la preuve présentée. Le Comité d'arbitrage a donc ordonné au membre de démissionner, à défaut de quoi il serait renvoyé. Le membre en a appelé de cette décision. Il soutenait que le Comité d'arbitrage avait violé les principes de justice naturelle et d'équité en concluant que la preuve par oui-dire était admissible.

Le Comité externe a examiné à fond la question de l'admissibilité de la preuve par oui-dire dans une procédure de ce genre et, en particulier, la portée de l'alinéa 24.1(3) de la *Loi sur la GRC*. Le Comité externe a conclu qu'une disposition générale sur la preuve comme celle de l'alinéa 24.1(3) vise à empêcher l'application stricte de la règle de l'irrecevabilité du oui-dire. En ce qui concerne la décision du Comité d'arbitrage comme telle, le Comité externe a conclu que, bien que ce dernier avait peut-être été trop catégorique dans ses observations sur l'admissibilité du oui-dire, il avait montré qu'il connaissait les règles à suivre à l'égard de ce genre de preuve, et notamment les restrictions relatives à son utilisation. En outre, le Comité externe a jugé que la façon dont le Comité d'arbitrage avait appliqué les règles sur la preuve par oui-dire n'avait

pas causé d'injustice au cours de l'audience.

Un autre motif d'appel avait trait à l'interprétation que le Comité d'arbitrage avait donnée de la *Loi sur la preuve au Canada (LPC)*. Le membre a gagné, en invoquant d'autres motifs, la requête dans laquelle il soulevait l'interprétation de la LPC. Le Comité externe a donc conclu que le membre n'avait pas subi d'injustice découlant de l'interprétation de la LPC et que ce point ne justifiait pas que son appel soit accueilli.

Le dernier motif d'appel concernait la façon dont le Comité d'arbitrage avait traité le témoignage d'un expert en psychiatrie. Le membre a soutenu que le Comité d'arbitrage s'était trompé dans l'usage qu'il avait fait de ce témoignage et qu'il n'avait pas tenu compte de ce témoignage comme il aurait dû aux fins de l'imposition de la peine. Après avoir examiné ces allégations, le Comité externe a jugé que certaines questions que le Comité d'arbitrage avait examinées concernant ce témoignage — c'est-à-dire si celui-ci révélait un état d'esprit peu conscient chez le membre et s'il expliquait la difficulté de ce dernier à se rappeler les faits — ont été soulevées par le membre dans les observations et la preuve qu'il a présentées. Le Comité d'arbitrage n'a donc pas eu tort d'examiner ces questions. Le Comité externe a aussi conclu que, bien que le Comité d'arbitrage n'ait pas fait mention expressément du témoignage d'expert



représenter pour les membres le fait de ne pas pouvoir occuper un logement de la GRC; le Comité externe a suggéré au Commissaire d'examiner les moyens possibles de réduire les écarts pouvant exister entre les membres pour ce qui est du logement.

x) *Régime de soins dentaires*

**G-183** Une membre et son mari,

participant tous deux au régime de soins dentaires de la GRC en tant que membres civils, avaient demandé à « coordonner leurs avantages » en réclamant le remboursement de la partie non couverte par l'assurance de leurs dépenses dentaires au titre de la couverture de leur conjoint ou conjointe. L'administrateur du régime a rejeté leur demande. Après avoir reçu confirmation que la politique ne prévoyait pas une telle couverture lorsque les deux époux étaient employés par le gouvernement fédéral, la membre a présenté un grief contre la politique, affirmant qu'elle était discriminatoire et qu'elle lui refusait une couverture accordée à d'autres.

Le Comité consultatif sur les griefs a obtenu des renseignements au sujet de la source de la politique en cause et a établi que la GRC n'avait aucun contrôle sur le régime de soins dentaires car c'est le Conseil du Trésor qui déterminait la couverture. Il a constaté que la décision n'était pas liée « à la gestion des affaires de la Gendarmerie » au sens du

paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC* et a recommandé que le grief soit rejeté comme non fondé. L'arbitre au premier degré s'est rangé à cet avis et a rejeté le grief.

Le Comité externe a déterminé que l'approche adoptée par l'arbitre avait été correcte, que la source de la politique contre laquelle la membre présentait un grief était le Conseil du Trésor et non la GRC, et que par conséquent la membre ne pouvait pas utiliser la procédure de grief pour attaquer la politique. Toutefois, le Comité externe s'est dit d'avis que la GRC devrait offrir aux membres un mécanisme de quelque sorte leur permettant d'exprimer leurs préoccupations au sujet de leur assurance dentaire et qu'elle devrait, dans certaines circonstances, engager des discussions avec le Conseil du Trésor au sujet des préoccupations des membres. Enfin, le Comité externe a noté qu'un récent changement dans la politique avait permis la coordination des avantages demandée par la membre.

**B) DISCIPLINE - PARTIE IV DE LA LOI SUR LA GRC**

**D-37** Un membre avait été accusé d'avoir eu une conduite scandaleuse de nature à jeter le discrédit sur la GRC. On alléguait qu'il avait pris de l'argent à plusieurs reprises dans un "mess" de la GRC, sans autorisation. Après avoir entendu les témoignages oraux et

(D.F.). Selon cette directive, un logement doit être fourni aux membres lorsqu'il n'existe pas de « logement convenable » dans la localité. Le membre affirmait que comme un logement privé était beaucoup plus coûteux qu'un logement appartenant au gouvernement, la GRC avait l'obligation soit de lui fournir un logement, soit de lui verser une indemnité en compensation. L'arbitre de premier niveau a rejeté le grief parce que, selon lui, il n'y avait eu violation ni de la D.F.L. ni d'aucune autre politique. L'arbitre s'appuyait sur une décision antérieure du Commissaire (G-64) selon laquelle « logement convenable » ne signifie pas logement *abordable*. Le Comité externe a déclaré que le terme « logement convenable », au sens de la section pertinente de la D.F.L., pouvait être interprété de telle façon qu'il fallait examiner si le logement était convenable du point de vue financier, en comparant le prix des logements du secteur privé dans la localité à la valeur de base d'un logement de la GRC afin de déterminer l'écart entre les deux montants. Le Comité externe a constaté qu'en l'occurrence l'écart n'était pas suffisamment important pour que le logement du secteur privé ne soit pas convenable, et que par conséquent il n'y avait pas lieu d'indemniser le membre. Le Comité externe a recommandé que le grief soit rejeté, mais a accompagné sa recommandation d'observations au sujet du désavantage financier que pouvait

**G-182** Aucun logement appartenant à la GRC n'étant disponible à l'endroit de son affectation, un membre avait acheté une maison sur le marché privé. Deux ans plus tard, il a demandé une indemnité de logement pour compenser le fait qu'il n'avait pu occuper un logement de la GRC, ce qui, affirmait-il, aurait été beaucoup moins coûteux. Sa demande a été rejetée. Il a déposé un grief contre cette décision, déclarant que la GRC avait manqué à ses obligations en vertu de la Directive sur les frais de logement

grief.

(ix) *Directive sur les frais de logement*

Le Comité externe a donc jugé que mois. Le Comité externe a déclaré que enregistré une vingtaine de ventes par moment où il était le moins actif, on avait statistiques montraient que, même au marché « faible » ou « déprimé », mais les Les estimateurs parlaient bien d'un après l'annulation de la première offre. était venue deux semaines seulement avait été suivie de la vente de la maison, question, et la dernière offre, celle qui éventuels durant les huit mois en été montrée à plus de 30 acheteurs était en vente. En effet, la maison avait inactif durant la période où la maison avait aucune preuve que le marché ait été reçu, le Comité externe a établi qu'il n'y inférieure de 10 % au prix d'achat est marché inactif dans lequel une offre

remboursement demandé par le membre n'était pas prévu par la Directive de la GRC sur la réinstallation. Le Comité externe a par ailleurs jugé que le membre avait agi d'une manière responsable sur le plan financier et de bonne foi, et que le coût du maintien d'une résidence distincte à son nouveau lieu de travail répondait aux critères et aux fins de la Directive de la GRC sur la réinstallation. Le Comité externe a par conséquent recommandé que le Commissaire demande au Conseil du Trésor l'autorisation de rembourser le membre.

**G-188** Huit mois après avoir mis sa maison en vente, un membre qui avait été muté avait reçu une offre inférieure de 10 % au prix originellement payé pour la maison. Il a accepté l'offre sous réserve qu'il obtiendrait rapidement de la Gendarmerie l'approbation préliminaire d'un remboursement au titre du Plan de garantie de remboursement des pertes immobilières (PGRPI). Toutefois, lorsque le membre a demandé cette approbation préliminaire, l'agent responsable des finances a rejeté sa demande, déclarant qu'il était impossible d'approuver par avance un remboursement des pertes immobilières d'un membre à un prix plus élevé mais toujours pu vendre sa maison deux semaines plus tard, à un prix plus élevé mais toujours

intérieur au prix d'achat initial. Le membre a présenté un grief concernant la décision de l'agent responsable des finances de ne pas envisager une approbation préliminaire d'un remboursement au titre du PGRPI à propos de la première offre. La Gendarmerie a alors décidé de faire procéder à des estimations afin de déterminer si le critère de baisse du marché du PGRPI avait été rempli. Selon les estimateurs, ce n'était pas le cas : entre le moment où le membre avait acheté la maison et celui où il s'en était détaché, les prix n'avaient pas baissé de 10 % sur le marché, et en fait n'avaient pas baissé du tout. L'arbitre de premier niveau a reconnu que la Gendarmerie avait commis une erreur en n'évaluant pas promptement l'admissibilité du membre à un remboursement au titre du PGRPI, mais a jugé que, vu que des opinions d'estimateurs avaient depuis été obtenues et que selon celles-ci le critère de baisse du marché n'était pas rempli, le membre n'avait droit à aucune réparation. Le Comité externe a souligné que l'admissibilité du membre à un remboursement au titre du PGRPI aurait dû être déterminée en vue d'une approbation préliminaire pendant que la première offre tenait. En ce qui concerne la conformité au critère de la baisse du marché, toutefois, le Comité externe a constaté qu'aucun des estimateurs n'avait établi que les prix avaient réellement baissé. Pour ce qui est du critère du

remboursement demandé par le membre n'était pas prévu par la Directive de la GRC sur la réinstallation. Le Comité externe a par ailleurs jugé que le membre avait agi d'une manière responsable sur le plan financier et de bonne foi, et que le coût du maintien d'une résidence distincte à son nouveau lieu de travail répondait aux critères et aux fins de la Directive de la GRC sur la réinstallation. Le Comité externe a par conséquent recommandé que le Commissaire demande au Conseil du Trésor l'autorisation de rembourser le membre.

**G-188** Huit mois après avoir mis sa maison en vente, un membre qui avait été muté avait reçu une offre inférieure de 10 % au prix originellement payé pour la maison. Il a accepté l'offre sous réserve qu'il obtiendrait rapidement de la Gendarmerie l'approbation préliminaire d'un remboursement au titre du Plan de garantie de remboursement des pertes immobilières (PGRPI). Toutefois, lorsque le membre a demandé cette approbation préliminaire, l'agent responsable des finances a rejeté sa demande, déclarant qu'il était impossible d'approuver par avance un remboursement des pertes immobilières d'un membre à un prix plus élevé mais toujours pu vendre sa maison deux semaines plus tard, à un prix plus élevé mais toujours

du second grief laissant subsister le grief pour ce qui est de la question non

résolue. Étant donné que le membre avait motif à la présentation du second grief, le Comité externe a jugé qu'il avait aussi

motif à poursuivre la question non

résolue. Le Comité externe a en outre

établi que les délais de prescription

statutaire avaient été respectés.

Le membre fondait son grief sur les

dispositions de la Directive de la GRC

sur la réinstallation s'appliquant aux

nouveaux membres et aux circonstances

spéciales. Le Comité externe a jugé que

ces dispositions ne donnaient pas droit au

remboursement réclamé parce que la

situation du membre ne correspondait pas

à celles visées par les dispositions.

Le membre prétendait aussi qu'il

avait droit à une indemnité pour

l'occupation temporaire de deux

résidences (IOTDR). Le Comité externe a

jugé que cette allégation n'était pas

fondée puisque le membre n'avait pas

maintenu simultanément une résidence à

son ancien lieu de travail et une autre à

son nouveau lieu de travail, ce qui est la

condition requise pour toucher une

IOTDR.

Le membre invoquait enfin

l'existence de circonstances

exceptionnelles. Cette allégation n'a pas

été contredite par la Gendarmerie et s'est

trouvée confirmée par les renseignements

figurant dans le dossier soumis au Comité

externe. Celui-ci a analysé les

circonstances du cas et a établi que le

sous réserve d'une obligation de

résidence. Le membre a accepté la

mutation. Avant que celle-ci prenne effet,

il avait demandé à être exempté de

l'obligation de résidence. Cette demande

a été rejetée. Sa conjointe et lui se sont

rendus à son nouveau lieu de travail et

n'y ont pas trouvé de logement répondant

aux besoins de la famille. Ils ont donc

acheté une maison au lieu de travail de la

conjointe et ont loué un appartement

pour le membre à son nouveau lieu de

travail. Après sa mutation, le membre a

de nouveau demandé à être exempté de

l'obligation de résidence. Cette nouvelle

demande a été refusée. Le membre a

déposé un grief contre cette décision et la

GRC lui a accordé l'exemption

demandée, en précisant qu'aucune

dépense de réinstallation ne lui serait

remboursée.

Cette dernière décision, à savoir

qu'aucune dépense de réinstallation ne

serait remboursée, a fait l'objet d'un

deuxième grief qui a été réglé à

l'amiable, à l'exception de la demande du

membre qu'on lui rembourse le coût du

maintien d'une résidence à son lieu de

travail. Les parties ont convenu que cette

question non résolue ferait l'objet d'un

examen distinct. L'arbitre de premier

niveau s'est déclaré en faveur de la

Gendarmerie sur ce point, et la question

est venue devant le Comité externe.

Le Comité externe a établi que le

membre était fondé à poursuivre l'affaire,

l'accord conclu entre les parties au sujet



date d'achat devait être celle où il avait commencé de cohabiter avec sa conjointe de fait dans la résidence de son nouveau poste; or, le marché avait enregistré une baisse de 10 % entre cette date et la date de la vente. Le grief a été rejeté au premier niveau, au motif qu'un remboursement en vertu du PGRPI pour une telle résidence ne répondait pas à l'objet de la Directive sur la réinstallation. En outre, l'arbitre de premier niveau a confirmé la position de la Gendarmerie quant au fait que la date considérée comme la date d'achat devait être la date à laquelle le membre avait renoncé à l'option prévue au paragraphe 4.4.4 concernant sa résidence à l'endroit de l'ancien poste.

Le Comité externe a constaté que l'exposé du grief soulevait plusieurs questions concernant : la date considérée comme la date d'achat au sens du paragraphe 4.4.4, la date à laquelle une conjointe de fait est censée être une épouse au sens de la Directive sur la réinstallation et les fins générales du remboursement des pertes immobilières en vertu de la même directive. Le Comité externe a confirmé l'interprétation de la Gendarmerie en ce qui concerne la date d'achat. Il a jugé que l'interprétation avancée par le membre amènerait la Gendarmerie à offrir les garanties prévues par le PGRPI pour deux résidences simultanément, ce qui serait contraire à l'objet vérifiable du paragraphe 4.4.4. Étant donné qu'une baisse de 10 % du

prix du marché n'avait pas été enregistrée entre la date retenue pour date d'achat selon l'interprétation correcte et la date de vente, le membre n'était pas admissible au remboursement des pertes immobilières. Le Comité externe n'avait pas à examiner les autres questions soulevées dans l'exposé du grief.

Le Comité externe a fait remarquer que le cas pouvait poser une autre question qui n'était pas explicitement abordée dans l'exposé du grief, à savoir si le membre avait été induit en erreur par un avis inexact qu'il aurait initialement reçu de la Gendarmerie quant à la date considérée comme date d'achat. Toutefois, comme rien n'indiquait que le membre se soit appuyé sur cet avis à son détriment, la conclusion du Comité externe était que le membre ne pouvait rien réclamer pour ce motif. Le Comité externe a par ailleurs mis en garde contre une extrapolation de son interprétation du paragraphe 4.4.4 à propos de ce grief à toutes les situations possibles.

**G-187** Un membre réclamait le remboursement du coût du maintien d'une résidence sur le lieu de ses fonctions. Le membre et sa conjointe, tous deux membres de la GRC, étaient en poste au même endroit. La conjointe du membre était ét mutée à un nouveau poste et le membre demandait une mutation semblable. Une mutation dans un détachement proche du nouveau lieu de travail de sa conjointe lui a été offerte,



résidence à son ancien lieu d'affectation conformément au paragraphe 4.4.4 de la Directive de la GRC sur la réinstallation (le paragraphe 4.4.4). Aux termes de ce paragraphe, un membre reste dans ce cas reste admissible au remboursement de ses coûts lorsqu'il se défit de son habitation à l'endroit de l'ancien poste; toutefois, les coûts encourus pour se défaire d'une habitation à l'endroit du nouveau poste ne peuvent être remboursés que si le membre vend d'abord sa résidence à l'endroit de son ancien poste ou renonce pour cette résidence à l'option prévue au paragraphe 4.4.4. Dans le cas présent, lorsque le membre a pris son nouveau poste, il s'est installé dans une habitation dont sa conjointe de fait était déjà propriétaire; cette habitation est devenue sa résidence sur le lieu de son nouveau poste. Lorsque, à une date ultérieure, le membre a entamé un processus de réinstallation en prévision de sa retraite, il a renoncé à l'option prévue au paragraphe 4.4.4 concernant sa résidence sur le lieu de son ancien poste; il a ensuite vendu sa résidence à l'endroit de son nouveau poste et s'est réinstallé en un autre endroit pour sa retraite. Lorsque le membre a réclamé le remboursement des frais de réinstallation pour le déménagement du lieu de son nouveau poste au lieu de sa retraite, on a rejeté la partie de sa demande correspondant au Plan de garantie de remboursement des pertes immobilières (PGRPI). Le PGRPI permet le remboursement partiel des pertes immobilières dues à une réinstallation pourvu que le prix du marché ait baissé d'au moins 10 % entre la date de l'achat de l'habitation et la date de sa revente. La Gendarmerie a estimé que, lorsqu'un membre conserve une résidence conformément au paragraphe 4.4.4, il ne peut avoir à un moment donné qu'une seule résidence donnant droit à un remboursement aux termes de la Directive sur la réinstallation. Dans le cas présent, la Gendarmerie a retenu comme date d'achat de l'habitation à l'endroit du nouveau poste la date à laquelle le membre avait renoncé à l'option prévue au paragraphe 4.4.4. Un remboursement en vertu du PGRPI a été refusé parce que le prix du marché n'avait pas baissé d'au moins 10 % entre la date considérée comme la date d'achat et la date de revente de la résidence à l'endroit du nouveau poste. En examinant la demande de remboursement du membre, la Gendarmerie a aussi mis en question i) la date à partir de laquelle la conjointe de fait du membre pouvait être regardée comme une épouse au sens de la Directive sur la réinstallation et ii) le fait qu'un remboursement pour ce genre de résidence - une habitation coûteuse dans laquelle le membre avait acquis un intérêt par sa relation avec sa conjointe de fait - puisse répondre à l'objet de la Directive sur la réinstallation.

Le membre a présenté un grief. Il alléguait que la date considérée comme la

Le membre a donc effectué une série de voyages de moins d'une journée dans le

cadre d'une affectation temporaire. Le

Comité externe a donc recommandé que

le grief soit accueilli et que le membre

reçoive le remboursement de ses frais de

repas.

**G-178** Un membre avait été transféré et

vendu sa maison. Plus tard, il décidait

d'acheter une maison près de son ancien

lieu de travail, pour que sa famille puisse

continuer d'y habiter. L'achat de cet

immeuble avait occasionné un litige entre

le vendeur et l'agent d'immobilier. Le

membre avait reçu un *subpoena* lui

ordonnant de se présenter à la Cour des

petites créances à son ancien lieu de

travail. Il a réclamé les frais de voyage

occasionnés par ce témoignage. Ces frais

lui ont été refusés et il a déposé un grief.

Il a plaidé qu'il devait répondre au

*subpoena*, sinon il aurait été condamné

pour outrage, et la GRC aurait été

discréditée. Le membre a ajouté que son

témoignage était une démarche visant à

résoudre un conflit, et que le règlement

d'un tel conflit est le concept qui sous-

tend le programme de police

communautaire.

L'arbitre de premier niveau a rejeté

le grief parce que, selon lui, le

témoignage n'avait rien à voir avec une

enquête de la Gendarmerie et parce que

les frais n'étaient pas reliés au transfert

du membre. Le grief a été renvoyé au

Selon le Comité externe, le grief

devrait être rejeté. La politique

pertinente sur les voyages prévoit que les

membres peuvent se faire rembourser des

frais de voyages lorsqu'ils témoignent

pour les fins de leur travail. Le Comité

externe a conclu, dans ce cas-ci, que le

membre n'a pas témoigné pour les fins de

son travail, puisqu'il a témoigné dans le

cadre d'un litige où il était impliqué à

titre de simple citoyen. L'obligation de

se conformer au *subpoena* ne découlait

pas de son statut de membre de la GRC,

mais de son statut de citoyen. Le Comité

externe a considéré que l'argument basé

sur le programme de police

communautaire ne pouvait être retenu.

Le membre n'est pas intervenu dans le

litige en qualité de membre neutre de la

GRC qui patrouillait la région, mais en

tant que témoin privé, impliqué dans un

litige. Le requérant a été impliqué dans

le litige à titre de partie privée. La

politique sur le témoignage des membres

dans les causes civiles ne s'applique pas.

Cette politique vise les causes civiles où

des dossiers opérationnels de la GRC

sont mis en cause, ce qui n'est pas le cas

en l'espèce. Le Comité externe a donc

recommandé que le grief soit rejeté.

**G-185** Un membre qui avait été affecté à

un nouveau poste avait gardé une

viii) *Directive sur la réinstallation*

détachement, à 15 kilomètres de là. Il avait accepté de voyager soir et matin à cet endroit, pendant ses heures de travail et en utilisant un véhicule de la GRC. Après environ trois mois, le transfert du membre fut complet et il a entrepris ses nouvelles fonctions. Le membre a réclamé les frais de 55 repas dépensés pendant son affectation temporaire. Il estimait que la politique sur les voyages lui donnait droit à un tel remboursement, puisqu'il était en situation de voyage de moins d'une journée.

La Gendarmerie a refusé de rembourser cette réclamation. Elle a expliqué que le lieu d'affectation temporaire du membre est devenu son nouveau lieu de travail et qu'il était responsable de ses repas. Le membre a présenté un grief, qui fut rejeté par l'arbitre de premier niveau. Ce dernier a conclu que le lieu d'affectation temporaire du membre est devenu son lieu de travail et qu'il n'était pas en situation de voyage. Le membre a renvoyé son grief au deuxième niveau. Le Comité externe a exprimé son désaccord face à la conclusion de l'arbitre de premier niveau à l'effet que le lieu d'affectation temporaire était devenu le lieu de travail du membre. La politique applicable définit le lieu de travail comme étant l'endroit où un membre exerce régulièrement ses fonctions. En l'espèce, il s'agissait d'un arrangement temporaire. Le lieu de travail du requérant n'avait pas changé.

remboursement de ses frais de repas; en effet, le requérant se trouvait à l'extérieur des environs de son lieu de travail selon le test décrit par le Comité externe dans G-167. Le requérant avait démonté de façon satisfaisante et non contredite qu'il était en déplacement pour toute une journée et qu'il n'était pas raisonnable, en raison de la nature même de ses fonctions, de s'attendre à ce qu'il revienne prendre son repas à son lieu de travail. En l'espèce, la GRC a appliqué la mauvaise politique. Le Comité externe a recommandé que le grief soit accueilli et que le requérant reçoive le remboursement de ses frais de repas.

Quant à la question des repas, le Comité externe a réitéré ses conclusions dans le dossier récent G-169 où il a conclu que la politique applicable sur les frais de repas n'exige pas la production de reçus au soutien des réclamations et que les membres doivent en fournir seulement lorsque la politique le demandait. Vu la disposition applicable en l'espèce, le Comité externe a conclu que le requérant n'avait pas à soumettre de reçu lui non plus.

**G-176** Un membre avait été transféré. Étant incapable de vendre sa résidence, il était donc demeuré temporairement à son ancien poste à titre d'employé supplémentaire («surplus to establishment»). En attendant que son transfert se concrétise, il avait accepté d'aller travailler dans un autre

retourner au détachement pour ses repas

et que de toute façon, à cette époque, le détachement n'avait pas l'équipement

nécessaire pour conserver des repas

préparés à l'avance par les membres. Le

Comité externe a estimé que le requérant

devrait être remboursé en vertu du sous-

alinéa 4(3)(iii)(c) de la décision CT

704761. Le Comité externe a donc

recommandé que le grief soit accueilli et

que le requérant reçoive le

remboursement de ses frais de repas

selon le taux prétabli utilisé par la

Gendarmerie.

**G-172** Un membre avait réclamé le

remboursement de ses frais de repas,

après un déplacement d'une seule journée

qu'il avait effectué dans le cadre de ses

fonctions. Il soutenait que les fonctions

qu'il avait accomplies cette journée-là

l'avaient empêché de prendre son repas à

l'heure habituelle et à l'endroit habituel.

La GRC a refusé de rembourser le

membre en expliquant que le membre n'a

pas démontré qu'il s'agissait d'une

situation d'exception et qu'il n'a pas

fourni de reçu au soutien de sa

réclamation. Le membre a déposé un

grief à l'encontre de cette décision.

Compte tenu de ses conclusions et

recommandations dans le dossier G-167,

le Comité externe a estimé que le

requérant a effectué un déplacement de

moins d'une journée et qu'à ce titre,

conformément au paragraphe 4(2) de la

décision CT 704761, il devrait recevoir le

externe en état venu à la conclusion que

la Gendarmerie avait utilisé une politique

inapplicable lorsqu'elle avait initialement

rejeté la réclamation du membre dans

cette affaire. Le Comité externe a cru

qu'on peut tirer la même conclusion du

présent dossier, puisque la Gendarmerie a

utilisé la même politique en traitant les

réclamations du requérant. La politique

applicable est le chapitre 370 du Manuel

de gestion du personnel, sous réserve de

certaines exceptions se trouvant aux

décisions 704761 et 710531 du Conseil

du Trésor. La disposition pertinente dans

le dossier G-128 comme dans le cas en

l'espèce est le sous-alinéa 4(3)(iii)(c) de la

décision 704761, qui traite spécifiquement

ment des repas pris lors d'une patrouille.

Dans la décision G-128, le Comité externe

avait indiqué que cette disposition

prévoit qu'un membre qui est sur la route

en patrouille a droit au remboursement de

ses frais de repas si de telles fonctions

l'empêchent de prendre son repas à

l'heure habituelle et à l'endroit habituel;

c'est-à-dire, à une heure régulière et à son

lieu de travail ou à un autre endroit doté

d'installations appropriées pour

conserver et consommer un repas. Le

Commissaire avait adopté l'interprétation

du Comité externe dans sa conclusion

En l'espèce, les arguments soumis

par le requérant lors du renvoi de son

grief au niveau II n'étaient pas contraires

par la Gendarmerie. Le Comité externe a

accepté que le requérant n'a pas pu



permettent pas de tirer de conclusion sur l'argument fondé sur la discrimination. Le Commissaire n'a pas accepté la recommandation du Comité externe et a rejeté le grief. Selon le Commissaire, il serait déraisonnable et injustifiable qu'un membre s'attende à un remboursement supérieur au coût réel d'un repas.

**G-171** Un membre avait effectué des patrouilles à l'intérieur des environs de son lieu de travail et avait réclamé des frais de repas. La Gendarmerie a refusé de les lui rembourser et le membre a présenté un grief pour contester cette décision. Il invoquait le chapitre 370 du Manuel de gestion du personnel du Conseil du Trésor. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief parce que le membre n'a pas établi de circonstance exceptionnelle justifiant le remboursement. En présentant son grief au niveau II, le requérant a précisé qu'il avait été interdit aux membres de venir prendre leurs repas à leur détachement. La GRC voulait que les membres demeurent à proximité de leur territoire de patrouille par mesure de sécurité. Le requérant a ajouté qu'il n'avait pas accès à un réfrigérateur, ni à un poêle, ni à un four à micro-ondes. Depuis le dépôt de ce grief, le Comité externe s'était penché sur la situation des repas pris lors d'une patrouille; il s'agit du dossier G-128, qui est un grief dont les conclusions et recommandations s'appliquent dans ce cas-ci. Dans le dossier G-128, le Comité

remboursements. Dans cette politique, le remboursement selon un coût réel est l'exception et un tel mode de remboursement doit être expressément prévu ou il doit s'inférer du libellé de la disposition, afin de s'appliquer. Le Comité externe a mentionné qu'il est difficile d'en arriver à une interprétation satisfaisante en raison du manque de clarté de la politique. Le Comité externe a estimé néanmoins qu'il s'agit de l'interprétation la plus logique, eu égard à la façon dont cette politique est construite.

Le Comité externe a conclu que la disposition applicable de la décision CT 704761 ne crée pas d'exception pour le type de remboursement demandé par le requérant et que c'est donc le taux préalable qui doit être utilisé. Le Comité externe a ajouté que cette conclusion rend la production de reçus inutile, puisque le montant réellement dépensé par le requérant n'est pas pertinent. La décision CT 704761 prévoit d'ailleurs que, en général, les membres n'ont pas à produire de reçus au soutien de leurs réclamations de frais de repas. Il serait injuste de conclure que la GRC a le droit d'en exiger après que la réclamation ait été soumise. Le Comité externe a donc recommandé d'accueillir le grief et d'autoriser le remboursement des frais de repas du requérant. Le Comité externe a conclu également que les données factuelles produites au dossier ne



répliqué que la politique en vigueur le 704761 du Conseil du Trésor). Devant un refus de remboursement, le membre a déposé un grief. En plus de son argument fondé sur la politique, le requérant a soutenu qu'il était victime de discrimination puisqu'il était le seul membre de sa section de qui l'on exige

des reçus.

Comme le Comité externe l'a déjà conclu, la politique applicable est la

politique générale du Conseil du Trésor applicable à toute la fonction publique, seulement dans la mesure où les

exceptions prévues spécifiquement par le Conseil du Trésor ne s'appliquent pas.

En l'espèce, le Comité externe a conclu qu'il existe une telle exception pour les frais de repas : la décision 704761 du

Conseil du Trésor («CT 704761») doit recevoir application. Les parties n'ont pas fourni beaucoup de détails sur les événements qui ont mené à la demande de remboursement, mais le Comité

externe a été en mesure de conclure que les repas ont été pris à l'extérieur des environs du lieu de travail du membre.

Ce fait n'a pas été contesté, seule l'obligation de fournir des reçus est en cause.

Après avoir analysé les termes de la décision CT 704761, le Comité externe en a conclu que, en général, cette politique prévoit le remboursement des repas selon un taux préalable, c'est-à-dire un taux fixe qui est le même pour tous les

et qu'en fait, cela ne ressortait pas du dossier. Le Comité externe a jugé que dans le cas examiné il était clair que les exigences linguistiques avaient été fixées de manière empirique et qu'elles

semblaient avoir été prédéterminées, au lieu d'être établies de façon objective. Le Comité externe a déclaré, comme il

l'avait déjà fait à propos d'autres cas, qu'à son avis une détermination de l'EBS qui est le résultat d'une « estimation au jugé » ou d'une « opinion faite d'avance » ne peut résister à l'examen. La

conclusion du Comité externe a été que les exigences linguistiques fixées pour la mesure de dotation et lors de la nouvelle détermination de l'EBS n'étaient pas

valides. Il a donc recommandé que le grief soit accueilli. Quant à la réparation applicable, le Comité externe a

recommandé, vu le temps écoulé depuis la mesure de dotation, que le dossier du membre soit comparé à celui du gagnant du concours et que, s'il se révélait

supérieur, le membre se voie offrir une possibilité de promotion prenant effet rétroactivement à la date où le premier

poste avait été doté.

*vii) Politique sur les voyages*

**G-169** Un membre avait réclamé le remboursement de frais de repas. On lui a demandé des reçus à l'appui de sa réclamation, puisqu'on ne pouvait croire qu'il avait réellement dépensé les sommes qu'il réclame. Le membre a

considérables, par rapport aux autres divisions, aux programmes gérés par l'unité. S'appuyant sur ces données, la Gendarmerie affirmait qu'il était nécessaire que le poste de superviseur de l'unité soit occupé par un membre bilingue.

L'arbitre de premier niveau a rejeté le grief, jugeant que les exigences linguistiques avaient été déterminées objectivement et bien étayées, et que la décision d'exiger qu'un candidat soit bilingue pour postuler au poste de superviseur de l'unité était bien laissée à la discrétion de la direction.

Le Comité externe a établi que la détermination des exigences linguistiques en question soulevait plusieurs problèmes. Il a tout d'abord relevé que les exigences linguistiques déterminées pour la dotation n'étaient pas étayées par l'EBS en vigueur à ce moment, comme l'exigeait la politique. Le Comité externe estimait que cela n'était pas forcément irrémédiable et qu'il aurait été possible de corriger cette erreur. Bien que la procédure n'ait pas été parfaite, la Gendarmerie aurait probablement pu, par la suite, soit éliminer tout simplement les exigences linguistiques, soit annuler la mesure de dotation, redéterminer l'EBS en effectuant une analyse des besoins linguistiques de l'unité et entreprendre une nouvelle opération de dotation en conformité avec le nouvel EBS. Au lieu de cela, la Gendarmerie avait directement changé l'EBS et mené à son terme

l'opération de dotation originellement prévue. Le nouvel EBS avait été déterminé sans qu'une analyse documentée des véritables besoins linguistiques de l'unité ait été faite. Le Comité externe a souligné que la détermination des exigences linguistiques n'est pas une procédure spéciale. Bien que la Gendarmerie ait fourni certaines données statistiques, celles-ci n'avaient été produites qu'après coup, lorsque les exigences linguistiques avaient été contestées. Rien n'indiquait que la Gendarmerie les ait obtenues et examinées avant la redétermination; en fait il y avait des preuves que ces données avaient été obtenues après la redétermination. En plus d'établir qu'aucune analyse sérieuse des besoins linguistiques de l'unité n'avait été effectuée avant la nouvelle détermination, le Comité externe a jugé que les données statistiques et les renseignements qui avaient été fournis n'étaient pas en eux-mêmes concluants quant aux véritables besoins linguistiques de l'unité.

Le Comité externe a souligné que la Gendarmerie avait adopté une procédure pour la détermination des exigences linguistiques et avait ainsi créé une attente légitime quant au respect de cette procédure. Tout en reconnaissant qu'il était fort possible que les exigences linguistiques en cause se révèlent justifiées, le Comité externe estimait que cela n'avait jamais été déterminé selon une procédure administrative appropriée

l'effectif bilingue du service (EBS) se composait d'un membre bilingue dans le poste d'exécution. Les exigences linguistiques (CCC/CCC) définies pour le poste de superviseur à doter n'étaient donc pas conformes à l'EBS établi. Environ six mois après le début de l'opération de dotation, mais avant qu'un candidat ait été choisi, la Gendarmerie a pris conscience de cette anomalie et a décidé de procéder à une nouvelle détermination des exigences linguistiques. Les exigences linguistiques pour l'unité en question ont alors été changées, la décision étant que le poste d'exécution n'avait plus à être rempli par un membre bilingue, mais que le poste de superviseur devait l'être.

Dans son grief, le membre alléguait que le processus de détermination des exigences linguistiques de l'unité était vicieux. Il demandait que la nouvelle détermination soit annulée et que les exigences linguistiques du poste à doter soit revues conformément à l'EBS en vigueur au moment de l'opération de dotation. La Gendarmerie a pour sa part affirmé que le nouvel EBS défini par elle était correct et que le bilinguisme était bien nécessaire dans le poste de superviseur de l'unité. En effet, expliquait la Gendarmerie, le titulaire de ce poste devait communiquer avec toutes les divisions. Elle produisait des données statistiques démontrant que l'une des divisions bilingues, la division C, consacrait un temps et des ressources

G-189 Un membre avait présenté un grief contre une décision l'empêchant d'être candidat à un poste parce qu'il ne répondait pas aux exigences linguistiques de celui-ci (CCC/CCC). Il s'agissait de doter un poste de superviseur dans une unité centrale coordonnant la mise en oeuvre de certains programmes par les divisions. Cette unité comprenait deux postes, dont l'un de superviseur. Au moment de l'opération de dotation,

#### vi) Exigences linguistiques relatives à la dotation d'un poste

Legislation portant sur la discrimination au travail.

Les allégations relatives au harcèlement et au réaménagement abusif des effectifs ont été traitées brièvement. Le Comité externe a conclu que la question du harcèlement était une question distincte qui n'avait pas été soulevée dans les délais fixés. En ce qui concerne la question du réaménagement des effectifs, il a aussi établi qu'il s'agissait d'une question distincte et il a fait observer que la membre l'avait effectivement soulevée dans un grief distinct. Le Comité externe n'a donc pas examiné cette question dans le cadre du présent grief. Pour les raisons indiquées ci-dessus, le Comité externe a recommandé que le grief soit rejeté. Le Commissaire a accepté la recommandation du Comité externe et a rejeté le grief.

nécessaires pour que la membre puisse continuer à travailler.

En ce qui concerne l'allégation au centre du grief, c'est-à-dire la discrimination et l'obligation de la GRC de prendre des moyens pour que la membre puisse continuer à travailler malgré son incapacité, le Comité externe a conclu que le renvoi de la membre pour des raisons médicales représentait à première vue de la discrimination fondée sur l'incapacité physique. Par contre, après un examen de la jurisprudence applicable, le Comité externe a jugé que la discrimination en question était une discrimination directe et que, en pareil cas, un employeur n'est pas tenu de prendre des moyens pour que l'employé(e) puisse continuer à travailler en dépit de son incapacité. Il est simplement tenu de démontrer que les conditions d'emploi sur lesquelles il s'est appuyé pour ordonner le renvoi constituent des exigences professionnelles justifiées. En appliquant ce principe dans le cas de la membre, le Comité externe a jugé que les conditions d'emploi auxquelles la membre ne pouvait satisfaire avaient été imposées en toute bonne foi et étaient nécessaires pour que le travail puisse être exécuté en toute sécurité et selon les principes de l'efficacité et de l'économie. Il a donc conclu que le renvoi de la membre pour des raisons médicales ne constituait pas une violation des dispositions de la

même si l'Officier compétent n'aurait pas dû demander l'avis d'un officier qui ne faisait pas partie du comité médical pour l'aider à interpréter le rapport de ce comité, cet avis n'a causé aucun préjudice à la membre, car l'avis émis correspondait au point de vue exprimé par le comité médical. Quant aux vices de forme dont, selon la membre, la procédure de règlement des griefs était entachée, le Comité externe a établi que ces vices n'avaient pas causé de préjudice au plaignant.

En ce qui concerne l'affirmation de la membre selon laquelle les limitations indiquées dans le rapport du conseil médical n'étaient pas pertinentes et étaient mal définies, le Comité externe a reconnu que la GRC aurait dû démontrer plus clairement la relation entre l'état de santé de la membre et les fonctions indiquées dans sa description de poste. Il a cependant jugé que les limitations indiquées dans le rapport étaient pertinentes, étant donné les fonctions du poste. En outre, l'exécution de ces fonctions entraînait chez la membre des douleurs importantes qui l'obligeaient à s'absenter durant de longues périodes. Le Comité externe a donc conclu qu'il ne s'agissait pas en fait de décider si les limitations indiquées étaient pertinentes compte tenu des fonctions dont la membre était alors chargée (en fait, elles l'étaient), mais bien de déterminer si la GRC était tenue de prendre les moyens



Le Comité externe a ensuite examiné la jurisprudence relative à la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Il a constaté que, selon *Haig c. Canada* (1992) 9 O.R. (3d) 495 (C.A.), une telle discrimination était bien interdite en vertu de la LCDP et que la GRC avait fait preuve de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle envers la membre en attribuant à l'expression « époux(se) ou conjoint(e) de fait » un sens tel qu'elle ne se serait appliquée qu'aux conjoints de sexe opposé. Le Comité externe a jugé que la GRC aurait pu interpréter la disposition relative aux congés d'une façon non discriminatoire, mais qu'elle avait choisi de ne pas le faire. Il a recommandé que le grief soit accueilli.

v) *Renvoi médical*

**G-173** Une membre civile avait pris de longs congés de maladie au cours d'une période de plusieurs années et la Gendarmerie a décidé d'engager une procédure de renvoi pour raisons médicales. On a constitué un conseil médical, qui a produit un rapport décrivant les limitations auxquelles était soumise la membre dans l'exercice de ses fonctions. En s'appuyant sur ce rapport, l'Officier compétent a ordonné le renvoi de la membre. Cette dernière a déposé un grief dans lequel elle a allégué que cette décision consistait de la discrimination fondée sur l'incapacité

physique. Elle a soutenu que la Gendarmerie avait manqué à son devoir en ne prenant pas les moyens nécessaires pour lui permettre de continuer à travailler. Elle a aussi affirmé que le rapport du conseil médical sur lequel la décision de la renvoyer avait été fondée faisait état de limitations qui n'avaient rien à voir avec les fonctions énoncées dans sa description de poste. Elle a aussi allégué que l'équité procédurale n'avait pas été assurée durant la procédure de renvoi pour raisons médicales et la procédure de règlement des griefs, qu'elle avait été victime de harcèlement de la part de ses collègues de travail et qu'on avait éliminé son poste sans raison valable dans le cadre d'un réaménagement des effectifs. Le Comité externe a jugé que les vices de forme dont était entachée la procédure de renvoi pour raisons médicales et dont la membre avait fait mention n'étaient pas de nature à compromettre l'équité procédurale. Il a estimé, notamment, que le fait que le médecin-chef fasse partie du conseil médical ne créait aucune apparence de partialité, puisque la plaignante elle-même l'avait désigné membre du conseil médical après avoir été bien informé du rôle qu'il aurait à jouer dans le processus de renvoi médical. Le Comité externe a estimé en outre que les recommandations formulées dans le rapport du conseil médical n'étaient pas de nature à entraîner une erreur grave. Enfin, il a jugé que,



iv) *Prestations pour un conjoint du même sexe*

Le Comité rémunérer le membre». Le Comité externe a donc conclu qu'il y avait lieu d'accueillir le grief, de renverser la décision du Directeur du personnel et de rembourser la solde et les indemnités du membre pour la période en cause.

Le Comité externe a également souligné que, dans la mesure où le Commissaire ne serait pas d'avis qu'il y aurait lieu d'annuler la décision du Directeur du personnel, le dossier contient de nouveaux éléments qui dépeignent encore plus clairement le piètre état de santé du membre au moment des actes en question. À défaut de renverser la décision du Directeur du personnel, il y a donc lieu, aujourd'hui, de prendre une nouvelle décision et de rembourser au membre sa solde et ses indemnités.

Le Commissaire s'est dit en désaccord avec la conclusion du Comité externe voulant que la décision du Directeur du personnel d'ordonner la cessation de la solde et des indemnités du membre était erronée. Le Commissaire a donc rejeté le grief. Il a cependant accepté la conclusion du Comité externe selon laquelle il y avait maintenant lieu, à la lumière de nouvelles informations, de prendre une nouvelle décision et de rembourser la solde et les indemnités du membre. Le Commissaire a ordonné ce remboursement.

**G-184** Une membre avait demandé deux jours de congé pour raisons familiales afin de prendre soin de sa compagne. Le Manuel d'administration prévoit ce genre de congé pour prendre soin d'un(e) époux(se) ou conjoint(e) de fait. La demande avait été rejetée pour le motif que la GRC ne reconnaît pas les relations conjugales entre partenaires du même sexe; l'expression « époux(se) ou conjoint(e) de fait » était interprétée comme se limitant aux couples formés avec une personne du sexe opposé. La membre a présenté un grief contre cette décision, affirmant qu'elle constituait une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, contraire à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCPD) et à la *Charte*. L'arbitre de premier niveau a rejeté le grief, estimant que la LCPD ne comportait aucune interdiction d'une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

Le Comité externe a commencé par déterminer si la décision avait été liée « à la gestion des affaires de la Gendarmerie ». Il a constaté que la GRC avait appuyé son interprétation sur un terme - époux(se) ou conjoint(e) de fait - qui n'était pas défini dans la disposition relative aux congés pertinente, si bien que la décision avait été prise par la GRC dans la gestion de ses propres affaires.

Le Comité externe s'est d'abord penché sur les arguments du membre ayant trait au processus. Le Comité externe a souligné qu'un membre doit être traité de façon équitable dans le cadre du processus de cessation de solde. Ceci veut dire que la décision doit être impartiale et que le membre doit avoir la possibilité de se faire entendre. Le Comité externe a examiné la question de l'impartialité du Directeur du personnel dans le contexte de la décision en question. Selon le Comité externe, il n'y avait pas lieu de conclure à une appréhension de partialité au motif que le décideur avait, quelques années auparavant, pris connaissance des dossiers du personnel du membre. Le Comité externe a ensuite examiné la question ayant trait au droit d'être entendu. Il a d'abord conclu que le membre aurait dû recevoir une copie de la recommandation de cesser le versement de sa solde avant que le Directeur du personnel rende sa décision. Le Comité externe a ensuite conclu que le fait de ne pas avoir donné l'occasion au membre de consulter et de commenter la recommandation constituait un vice à l'équité procédurale. Cependant, le Comité externe a conclu que, dans ce cas-ci, la possibilité qu'a eue le membre de contester la décision du Directeur du personnel en présentant un grief-procédure au cours de laquelle il a obtenu le document en question et a pu faire valoir ses arguments—a fait perdre tout effet préjudiciable qu'avait le vice à l'égard du membre. Le Comité externe a toutefois fait remarquer que la procédure de grief ne permet pas nécessairement de corriger un manquement à l'équité procédurale dans tous les cas.

Le Comité externe s'est par la suite prononcé sur le bien-fondé de la cessation de la solde du membre. Il a d'abord noté que le processus de cessation de solde est un processus continu : une nouvelle décision sur l'opportunité de cesser le versement de la solde peut être prise au fur et à mesure que les circonstances d'un cas évoluent et que de nouvelles informations sont connues. Dans ce cas-ci, la GRC n'a pris connaissance d'aucun nouvel élément de preuve ou d'information qui reliait le membre au vol et qu'elle ne connaissait pas déjà au moment de la première décision de ne pas cesser sa solde. Toute la preuve était déjà connue et avait déjà été considérée lors de la première décision sur la cessation de la solde du membre. La citation à procès ne pouvait donc être, en soi, un motif justifiant la cessation de solde. Le Comité externe a aussi conclu que la GRC devait tenir compte des problèmes de santé mentale dont souffrait le membre au temps de ses actes. Même si la conduite était sérieuse en soi, l'état de santé du membre avait un effet atténuant tel qu'il n'y avait pas d'effet préjudiciable qu'il serait peu approprié de

appliquer, de «circonstances extrêmes» présence, comme l'exige la politique personnelle en présentant un grief-procédure au cours de laquelle il a obtenu le document en question et a pu faire valoir ses arguments—a fait perdre tout effet préjudiciable qu'il serait peu approprié de

Commandant divisionnaire (un autre que celui mentionné ci-haut) a recommandé au Directeur du personnel d'ordonner la cessation du versement de la solde du membre. Le Directeur du personnel s'est penché sur la recommandation et l'a acceptée.

Le membre a déposé un grief à l'encontre de la décision de cesser le versement de sa solde. Il soutenait d'abord que dans son cas, le processus de cessation de solde était vicieux. Entre autres, il soutenait que le Directeur du personnel n'était pas impartial du fait qu'il avait déjà oeuvré au sein de la gestion de la division du membre et avait eu connaissance de ses dossiers du personnel. Le membre soutenait aussi que le processus était vicieux parce que même s'il avait eu l'occasion de répondre à un avis d'intention de recommander la cessation de sa solde, il n'avait pas pu consulter et répondre à la recommandation envoyée au Directeur du personnel. Enfin, le membre soutenait que la décision de cesser le versement de sa solde n'était pas justifiée, à la lumière des critères de la politique applicable. Selon le membre, il n'y avait aucun nouveau fait que la GRC ne connaissait pas déjà et justifiant que l'on cesse maintenant le versement de sa solde.

En réponse, la GRC soutenait que le membre n'avait pas démontré qu'il y avait une crainte raisonnable de partialité. Selon la GRC, toute connaissance que le Directeur du personnel aurait acquise au

sujet du membre, lorsqu'il travaillait dans la même division, l'aurait été dans l'exercice normal de ses fonctions. La GRC soutenait également que le membre avait eu l'occasion de consulter et de commenter toute la documentation pertinente. Quant au fondement de la cessation de la solde, la GRC a répondu que la politique applicable mentionnait précisément que l'enquête préliminaire était une étape à laquelle on pouvait décider de la cessation de solde.

Entre temps, le membre a fait l'objet d'un renvoi médical. Quelque temps après, le membre a plaidé coupable à une des infractions criminelles qui lui étaient reprochées et il a été acquitté des autres. Le membre a reçu une sentence suspendue comportant une ordonnance d'effectuer des travaux communautaires. Un des facteurs retenus par le juge, en imposant la sentence, était les problèmes psychologiques dont souffrait le requérant avant et au moment des gestes en question.

L'arbitre de niveau I a rejeté le grief. Selon l'arbitre, tout indiquait que le membre était manifestement impliqué dans la perpétration d'un délit et ce, dans des circonstances scandaleuses susceptibles de porter atteinte à la bonne exécution de ses fonctions. L'arbitre a aussi conclu que le critère voulant que la cessation de solde ne soit invoquée que dans des circonstances extrêmes où il serait peu approprié de rémunérer un membre avait été respecté.

juridiques et le Comité externe a recommandé que l'on rembourse au membre tous les frais juridiques encourus tant pour l'enquête interne que pour la défense au criminel.

iii) *Cessation de la solde et des indemnités*

**G-177** Un membre avait été pris par des agents de la GRC à voler de la marchandise d'un entrepôt de biens saisis auquel il était affecté. Il a été accusé d'infractions au *Code criminel* et à la *Loi sur les douanes*. Le membre a été suspendu de ses fonctions et son Commandant divisionnaire a recommandé au Directeur du personnel d'ordonner la cessation de sa solde et ses indemnités—la procédure applicable prévoyait en effet qu'un avis d'intention de recommander la cessation de solde signé par le Commandant soit signifié au membre pour que ce dernier puisse commenter l'avis, si le Commandant désire toujours la cessation de la solde du membre, il transmet sa recommandation au Directeur du personnel, qui se prononce sur la cessation. Dans ce cas-ci, le supérieur du Directeur du personnel, en l'absence de ce dernier, s'est prononcé sur la recommandation du Commandant et a décidé de la rejeter.

Plusieurs mois plus tard, le membre a subi son enquête préliminaire dans sa cause criminelle et il a été cité à procès. À la lumière de la citation à procès, son

juridiques » signifiait qu'il était possible,

aux termes de cette politique, de rembourser les frais juridiques encourus pour une enquête interne.

Le Comité externe a confirmé le

critère applicable : le membre doit avoir

agi dans le cadre de ses fonctions, c.-à-d.

que la nécessité de recourir à des services

juridiques doit découler d'un acte

accompli dans le cadre du travail de la

Gendarmerie. Pour ce qui est de la

première question, les frais juridiques liés

à la défense au criminel, le Comité

externe a établi que, selon la

prépondérance des probabilités, le

membre n'était pas impliqué dans les

actes criminels allégués. Le Comité

externe a ensuite déterminé que le

membre avait été relié à ces actes

criminels en raison de ses activités

d'agent de police. Les circonstances qui

l'avaient amené à devoir assurer sa

défense au criminel étaient donc apparues

dans le cadre de ses fonctions. Le Comité

externe a aussi déterminé que, selon le

critère plus précis prévu par la politique

du Conseil du Trésor, le membre avait

agi, dans les limites de ses fonctions,

conformément aux attentes du ministère.

Le Comité externe a établi que le

membre répondait aussi au critère relatif

au « cadre de ses fonctions » pour ce qui

était de l'enquête interne, puisque les

mêmes actes étaient à l'origine de celle-ci.

Les circonstances ont été considérées

comme suffisamment graves pour

justifier un recours à des services



représentation durant l'enquête interne; cela lui a été refusé. Il a présenté un grief, affirmant qu'il avait agi dans le cadre de ses fonctions à chacun des moments pertinents; que les accusations étaient sans fondement et qu'il avait été accusé parce que les plaignants le connaissaient en raison de ses fonctions de police communautaire et de ses activités bénévoles en dehors des heures de service. L'arbitre de premier niveau a rejeté le grief, estimant que l'affirmation du membre selon laquelle les allégations formulées contre lui découlaient de l'exercice de ses fonctions n'était pas suffisamment appuyée par les faits. Le Comité externe a examiné les deux questions de fond du grief, à savoir : premièrement, s'il convenait de rembourser au membre les frais juridiques assumés pour sa défense au criminel, et deuxièmement, si les frais juridiques liés à l'enquête interne de la GRC étaient remboursables. Le Comité externe a examiné quelle politique s'appliquait aux frais juridiques afin de rendre sa décision sur la deuxième question, qu'il n'avait pas encore eu l'occasion d'étudier. Il a constaté que la politique sur le remboursement des frais juridiques figurant dans le Manuel du Conseil du Trésor était celle qui s'appliquait aux membres de la GRC et que l'autorisation de rembourser ces frais lors que, « en raison de circonstances suffisamment graves, l'employé se voit contraint de recourir aux services

engagés pour sa défense au criminel et sa rembursement des frais juridiques ses fonctions. Il a demandé le par la suite été abandonnées et il a repris la GRC. Les accusations criminelles ont conformément à la partie IV de la Loi sur l'objet d'une enquête interne d'enfant. Il avait été suspendu et avait fait l'objet d'une enquête sexuelle liées à un cas d'exploitation sexuelle plusieurs infractions au *Code criminel* G-181 Un membre avait été accusé de rembourser de ses frais juridiques. fonctions et il devrait recevoir le membre a donc agi dans le cadre de ses d'exécution erronée de ses fonctions. Le Cette perte peut être qualifiée l'exécution des fonctions du membre. de la somme d'argent était reliée à le Comité externe a conclu que la perte conduit aux accusations. Dans ce grief, pas s'arrêter au simple geste ayant les circonstances de façon large, et non Dans certaines causes, il faut considérer agi pour servir leurs propres intérêts. n'existe pas de preuve à l'effet qu'ils ont l'exécution de leurs fonctions, et lorsqu'il action inappropriée, dans le cadre de ils commettent une erreur, ou même une rembourser des frais juridiques quand être protégés par la politique sur le l'argent par erreur. Les membres doivent considérant que le membre a perdu rembourser des frais juridiques en donc appliqué le critère pertinent au version du membre. Le Comité externe a que la Gendarmerie n'a pas réfuté la



G-63, le Comité externe a conclu que la manière d'exécuter ses fonctions n'est pas pertinente pour les fins de la

politique sur les griefs. Dans ce cas-ci, le Comité externe a conclu que la membre n'est pas sortie du cadre de ses fonctions lorsqu'elle a posé le geste à l'endroit de sa collègue. Alors qu'elle exécutait une tâche faisant partie de ses fonctions, elle s'est sentie menacée et a posé un geste pour se défendre. Il s'agit davantage d'un réflexe que d'un geste volontaire posé dans un but purement personnel. Le Comité externe a précisé que ses conclusions ne devaient pas être interprétées comme une déclaration à l'effet que tous les conflits entre les membres, qui entraînent des accusations, donneront lieu à un remboursement en vertu de la politique sur les frais

juridiques. Les faits du présent grief sont particuliers. Le geste posé par la membre n'était pas indépendant de l'exercice de ses fonctions.

**G-180** Un membre avait été accusé du vol d'une somme de plus de 1000,00\$. Il s'agissait d'une somme d'argent que le membre avait perçue pour la libération d'un véhicule saisi en vertu de la *Loi sur les douanes*, et qui n'a pas été déposée dans le compte du Receveur général. Le membre a par la suite tenté de camoufler le problème. Il a fini par déposer l'argent dans le compte, après qu'un collègue lui ait prêté la somme. Le membre a allégué qu'il avait perdu l'argent, et que cette

perte était reliée à l'exécution de ses fonctions. Il a attribué cette erreur au stress et à la pression auxquels il était soumis dans son détachement. Le membre a demandé le remboursement des frais juridiques qu'il a déboursés pour sa cause criminelle. La GRC a refusé en indiquant qu'il n'avait pas agi dans le cadre de ses fonctions. Le membre a déposé un grief. L'arbitre de premier niveau a rejeté le grief.

Le Comité externe a conclu que le grief devrait être accueilli. Pour obtenir le remboursement de ses frais juridiques, un membre doit établir qu'il doit déboursier de tels frais en raison de l'exécution de ses fonctions. Il apparaît clairement à la lecture du dossier que la poursuite criminelle a été entreprise parce qu'un montant d'argent perdu par le membre avait disparu. Le membre prétendait qu'il a simplement perdu l'argent, en niant qu'il se l'était

approprié. La Gendarmerie n'a pas contredit cette affirmation. Elle ne l'a pas endossée non plus. Dans la cause disciplinaire connexe, dont la décision du Comité d'arbitrage avait été versée au dossier de grief par le membre, l'Officier compétent et le membre s'étaient entendus sur cette version des faits. Le Comité externe a considéré que cette entente était déterminante. Dans cette version des faits, aucun indice ne permettait de conclure que le membre s'est approprié l'argent pour son bénéfice personnel. Le Comité externe a conclu

distincte, contenant des motifs différents. Quant au fond, le Comité externe a expliqué qu'il ne fallait pas seulement considérer le geste dont est accusée la membre pour donner son plein sens à la politique sur le remboursement des frais juridiques. Il fallait plutôt examiner les tâches accomplies par la membre au moment où sont survenus les événements qui ont entraîné les accusations. Dans le présent grief, le Comité externe a conclu qu'il fallait considérer l'intervention de la membre auprès de sa collègue comme étant l'élément déclencheur, et non pas uniquement le geste qu'elle a posé. Les fonctions des membres, qui ne sont pas des agents de la paix, sont définies dans les consignes du Commissaire, à l'annexe 3-14 du Manuel d'administration. Ces fonctions comprennent les fonctions de soutien jugées nécessaires au bon fonctionnement de la Gendarmerie. Le Comité externe a conclu que l'intervention de la membre auprès de sa collègue afin de régler un différend relié au travail s'inscrit dans ces fonctions. Cette intervention avait pour but de servir les intérêts de la GRC. Cette conclusion est renforcée par le fait que la GRC encourage maintenant ses membres à utiliser des méthodes plus informelles de gestion des conflits. À travers sa nouvelle vision de la gestion, la GRC prône l'implication des membres à tous les niveaux. La membre agissait donc dans le cadre de ses fonctions quand elle a abordé sa collègue. Dans la cause

répétitive le remboursement de ses frais juridiques.

**G-179** Une membre civile avait abordé une collègue pour tenter de régler une situation problématique les impliquant. La membre lui reprochait d'arriver en retard au travail, alors que sa collègue lui reprochait de fumer sur les lieux de travail. Au cours de la discussion, le ton a monté et la collègue de la membre s'est avancée en la pointant du doigt. La membre a poussé ou frappé la main de sa collègue, qui a porté plainte auprès de la police locale. La membre a été accusée d'avoir commis des voies de fait, et elle a demandé que la GRC lui rembourse les frais juridiques qu'elle a encourus pour sa défense. La GRC lui a refusé en indiquant qu'elle n'avait pas agi dans le cadre de ses fonctions. La membre a demandé à la GRC de reconsidérer sa décision. Elle a allégué que le problème était relié à l'exécution de ses fonctions. Devant un nouveau refus, la membre a déposé un grief, qui a été rejeté au premier niveau pour la même raison. Le Comité externe a conclu que la membre avait agi à l'intérieur du cadre de ses fonctions et a recommandé au Commissaire d'accueillir le grief. Le grief a été présenté à l'intérieur des délais prescrits. La deuxième décision prise par la GRC pouvait faire l'objet d'un grief. Il appert que la GRC a rouvert le dossier lors de la seconde demande de la membre, et qu'elle a rendu une décision

Comité externe était donc d'avis que le grief avait été présenté à l'intérieur des délais légaux. Le Comité externe s'est ensuite penché sur le fond du grief et a relevé une erreur de l'arbitre de premier niveau dans son analyse des faits. Le membre n'avait pas employé son AOC directement contre la prisonnière, mais à travers la porte, et la prisonnière n'avait pas subi de blessure visible. Le Comité externe a rappelé le test applicable en matière de réclamation de remboursement de frais juridiques : le membre doit avoir agi à l'intérieur du cadre de ses fonctions, c'est à dire au service de la Gendarmerie (G-63). Cette notion ne s'applique pas à un membre qui agit dans un but purement personnel (G-134). Les parties s'entendaient sur le fait que le membre était en fonction lors des événements. Le seul point litigieux était la qualification de l'utilisation de l'AOC. Le Comité externe, sur la base du dossier devant lui, a conclu que le membre a prouvé, selon la balance des probabilités, qu'il a agi à l'intérieur du cadre de ses fonctions. Le Comité externe a indiqué que le fait que le membre ait commis ou non une erreur de jugement n'est pas pertinent. Selon le Comité externe, la conclusion de l'arbitre de premier niveau selon laquelle le comportement du membre était inacceptable n'était pas pertinente lors de l'évaluation du test approprié pour le remboursement des frais juridiques. Le Comité externe a recommandé que le grief soit accueilli et que le membre

Gendarmerie a refusé de les lui rembourser.

Le membre a déposé un grief dans lequel il soutenait qu'il a agi dans le cadre de ses fonctions. Il était en devoir, en uniforme et il a utilisé son AOC pour calmer la prisonnière. Il craignait que, dans son état hystérique, elle ne s'infirme des blessures. La Gendarmerie estimait de son côté que le membre n'avait pas agi dans le cadre de ses fonctions puisque l'AOC n'est pas une arme destinée à immobiliser les prisonniers et que son utilisation sur une prisonnière ligotée dans une cellule est un geste inacceptable de la part d'un membre de la GRC. Elle avait ajouté que le membre a eu un comportement criminel.

Le Comité consultatif sur les griefs a recommandé que le grief soit accueilli puisque, selon lui, le membre avait agi dans le cadre de ses fonctions. L'arbitre de premier niveau a rejeté le grief. Il a conclu que le geste du membre n'avait pu être autorisé par la GRC puisque l'AOC est une arme qui ne devrait pas être utilisée pour immobiliser un prisonnier. Le membre a présenté son grief au deuxième niveau. Le Comité externe s'est d'abord penché sur les délais de présentation des griefs. Dans le calcul du délai de présentation du grief au premier niveau, le Comité externe a retenu la date de l'obtention d'une décision écrite de l'Officier compétent et non pas l'annonce du refus faite par son subalterne au téléphone quelques jours auparavant. Le

Le Comité externe a rappelé le test applicable en matière de frais juridiques : le membre doit avoir agi à l'intérieur du cadre de ses fonctions. C'est-à-dire que le besoin de services juridiques doit émaner d'une activité au service de la Gendarmerie. Le Comité externe a d'abord conclu que la culture des informateurs fait partie des fonctions du membre. Dans le cadre de ses contacts avec l'agent provocateur, le membre avait accepté des sommes d'argent. Cependant, la preuve prépondérante soumise par le membre a démontré qu'il ne s'est pas approprié personnellement ces sommes. Il en a dépensé une bonne partie lors de ses rencontres avec l'agent provocateur et il a conservé le reste après avoir tenté de le remettre à celui-ci. Le Comité externe a conclu de plus que les informations qu'il a transmises à l'agent provocateur ne sont d'aucune valeur, qu'elles sont banales, sans intérêt et de commune renommée. La Gendarmerie n'avait pas contredit cette preuve prépondérante. Dans ce grief, le rôle du Comité externe n'était pas de juger les méthodes policières du membre, mais de déterminer s'il a agi dans le cadre de ses fonctions. Le Comité externe a donc conclu que le grief devrait être accueilli, que le membre devrait recevoir le remboursement de ses frais juridiques et qu'il n'existe aucune circonstance indiquant que le Commissaire devrait utiliser sa discrétion pour refuser un tel remboursement.

Le Commissaire n'a pas accepté la recommandation du Comité externe et a rejeté le grief. Selon lui, le membre n'avait pas agi dans le cadre de ses fonctions.

**G-175** Un membre avait été appelé sur les lieux d'une arrestation pour aider d'autres membres à maîtriser une femme extrêmement agitée et violente qui avait brisé des vitres et attaché la porte d'un établissement public. Le membre avait apporté un dispositif de contrainte pour immobiliser les jambes de la contrevenante, car les menottes étaient insuffisantes pour l'immobiliser afin de pouvoir l'emmener. Au détachement, en raison de son état, la prisonnière avait été placée directement dans une cellule pour personnes en état d'ébriété sans que les menottes ou le dispositif de restrainte ne soient retirés. Un peu plus tard, le membre avait utilisé son aérosool d'oléo-résine de type capsicine («AOC») contre la prisonnière dans le but de la calmer. Il avait envoyé le jet contre le plancher devant la porte de la cellule en espérant que la fumée dégagée par ce jet atteigne la prisonnière par l'espace entre la porte et le plancher. Une enquête criminelle a été amorcée à la suite de ces événements, mais aucune accusation n'avait été portée contre le membre. Ce dernier réclamait néanmoins le remboursement des frais juridiques engagés pendant l'enquête. La



174-G La Gendarmerie avait enquêté sur un membre, qu'elle soupçonnait de vendre de l'information à des contrebandiers. Elle avait chargé un agent provocateur de jouer le rôle d'un informateur et recueillir des preuves pouvant incriminer le membre. À la suite de cette enquête, le membre a été accusé d'une infraction criminelle (abus de confiance) dont il a été acquitté. Il a réclamé le remboursement de ses frais juridiques, ce qui lui a été refusé. Il a alors déposé un grief. Il a allégué qu'en tout temps, il a agi à l'intérieur du cadre de ses fonctions puisqu'il cultivait l'agent provocateur comme il l'aurait fait avec n'importe quel autre informateur. De plus, cet agent provocateur disposait de véritables informations, fournies par la Gendarmerie, qui ont permis au membre de faire des saisies. La Gendarmerie a estimé que le membre n'a pas agi dans le cadre de ses fonctions et qu'il n'a pas droit au remboursement.

Le Comité consultatif sur les griefs a recommandé que le recours du membre soit accueilli. Il a estimé que le membre n'a pas outrepassé le cadre de ses fonctions puisque l'entretien de rapports avec des informateurs en fait partie. L'arbitre de premier niveau a vu les choses d'un autre oeil : il a rejeté le grief parce que, selon lui, le membre a dépassé le cadre de ses fonctions lorsqu'il a accepté des bénéfices personnels de la part de l'agent provocateur. Le membre a présenté son grief au deuxième niveau.

témoigné et que le verdict de la Cour d'appel ne change rien à ce constat. Le Comité externe a rappelé que la décision de rembourser des frais juridiques repose d'abord sur l'examen des circonstances entourant le dépôt des accusations à la lumière du critère du cadre des fonctions. À ce sujet, le Comité externe n'a pas attaché d'importance au verdict de culpabilité de la Cour d'appel. En l'espèce, il a conclu que la culpabilité du requérant n'indique pas qu'il a forcément agi en fonctions de ses intérêts personnels; il a pu servir les intérêts de la Gendarmerie. Cependant, le requérant a le fardeau de démontrer qu'il est accusé en raison de gestes posés à l'intérieur du cadre de ses fonctions. Or, le requérant n'avait pas fourni d'explication sur les circonstances qui ont mené aux accusations de parjure. Le Comité externe a donc conclu qu'il n'est pas possible d'accueillir le grief sur la base des représentations faites par le requérant. Sans savoir ce que le requérant a pu dire ou faire lors de son témoignage, le Comité externe n'a pu conclure selon la balance des probabilités que ce témoignage a été livré dans le but de servir la Gendarmerie et non les intérêts personnels du membre. Le Comité externe a donc recommandé que le grief soit rejeté. Le Commissaire a accepté la recommandation du Comité externe et a rejeté le grief.



omission reliée à la gestion des affaires de la GRC, soit l'omission de tenir une enquête. Ensuite, cette omission lui avait causé un préjudice, puisqu'il invoquait le droit d'être entendu ou de donner son opinion; il avait directement été affecté par l'omission. Troisièmement, aucune autre procédure ne lui permettait de remédier au préjudice en vertu de la *Loi sur la GRC*, ses règlements, ou les consignes du Commissaire.

Quant au fond du litige, le Comité externe a d'abord conclu que le grief des fonctionnaires contenait véritablement une plainte de harcèlement. Ces derniers ont porté à l'attention de la Gendarmerie une situation qui pouvait constituer du harcèlement. La Gendarmerie devait donc en traiter comme une plainte de harcèlement. La Gendarmerie en bonne et due forme. Dans un deuxième temps, le Comité externe a examiné les droits qui sont conférés par la politique à un membre qui fait l'objet d'une plainte de harcèlement. Le Manuel d'administration du personnel - Fonction publique prévoit qu'un membre ou un employé visé par une telle plainte a le droit d'obtenir la possibilité de répondre aux allégations. Ce droit n'a pas été respecté. La politique prévoit aussi que l'Officier responsable de l'administration et du personnel doit tenir une enquête. Cette exigence n'a pas été respectée. Le grief devrait donc être accueilli. En guise de remède, le Comité externe a recommandé qu'une enquête soit tenue et que le membre

#### (ii) *Frais juridiques*

obtenir la possibilité de répondre aux allégations.

G-170 Suite à son témoignage dans le cadre d'une commission judiciaire, des accusations criminelles avaient été déposées contre un membre. Le membre était accusé de s'être parjuré lors de son témoignage. Il avait alors demandé à la GRC de lui rembourser les frais juridiques de son procès criminel, puisqu'il avait témoigné à titre de membre de la GRC. La Gendarmerie a accepté et lui a remboursé ses frais. Le membre a été acquitté des infractions, mais la Couronne a porté la cause en appel. La Gendarmerie a remboursé à nouveau les frais juridiques dépensés par le membre pour se défendre en appel. La Cour d'appel a renversé la décision de première instance et a prononcé un verdict de culpabilité contre le membre. Ce dernier a porté sa cause devant la Cour suprême du Canada et a demandé à la GRC de lui rembourser les frais juridiques pour y présenter son appel. La GRC a refusé sa demande, parce que le membre a été reconnu coupable de parjure et ne pouvait donc pas agir dans le cadre de ses fonctions puisque le parjure ne fait pas partie des fonctions d'un membre de la GRC. Le membre a déposé un grief à l'endroit de cette décision. Le requérant a exposé qu'il a accompli ses fonctions lorsqu'il a

Tel que mentionné plus haut, en comparaison avec les années antérieures, le Comité externe a examiné cette année un nombre particulièrement élevé de causes portant sur des questions de discipline. À ce nombre sont venues s'ajouter des causes de grief dont la nature était, cette année encore, très variée.

Ce qui suit est une brève description

de chacun de ces cas. Le numéro en caractère gras qui apparaît au début de chaque cas correspond au numéro figurant dans le cahier des *Conclusions et recommandations* du Comité. À la fin de

chaque cas, la décision du Commissaire est résumée, sauf si elle n'a pas encore été rendue.

## A) GRIEFS - PARTIE III DE LA

### LOI SUR LA GRC

#### i) Harcèlement

**G-186** Un membre, ayant la responsabilité d'une unité de travail, avait émis des notes de service reprochant certaines mauvaises habitudes aux employés travaillant sous sa gouverne. Des employés de la fonction publique, travaillant dans cette unité, avaient déposé un grief demandant le retrait de ces notes de service, au motif qu'elles étaient discriminatoires. Les fonctionnaires avaient également exigé

que l'employeur « mette fin immédiatement à ce type d'agissements ». Le Commandant divisionnaire a rendu une décision dans le cadre de la procédure de grief de la fonction publique: il a accueilli le grief et a ordonné le retrait des notes de service. Il a indiqué que celles-ci n'auraient pas dues être distribuées.

Le membre a déposé un grief. Il a reproché à la Gendarmerie de ne pas avoir suivi la procédure en matière de plainte de harcèlement. Plus

particulièrement, il a reproché l'absence d'enquête, contrairement au chapitre IX.10 du Manuel d'administration du personnel - Fonction publique, qui impose la tenue d'une telle enquête. Le

membre a expliqué que le respect de cette procédure lui aurait permis de se faire entendre. L'arbitre de premier niveau a rejeté le grief, en raison de l'absence d'intérêt. Il a motivé sa décision en

expliquant que le membre n'a pas établi en quoi la décision du Commandant l'a lésé. Selon l'arbitre, il n'y avait pas eu de plainte d'harcèlement et le membre n'avait pas démontré une atteinte à ses

droits. Le membre a envoyé son grief au deuxième niveau de la procédure de grief. Le Comité externe a conclu que le

grief devrait être accueilli. Le membre avait un intérêt suffisant pour l'intenter. En effet, les trois conditions étaient

remplies : le membre a contesté une

---

# PERSPECTIVES D'AVENIR

---

Faire face à sa charge de travail avec efficacité et efficience restera l'une des grandes priorités du Comité. La complexité toujours croissante des cas qui lui sont soumis ainsi que la nouvelle réduction budgétaire de 2,5 % prévue pour 1998-1999 sont autant de défis à cet égard. Le Comité s'efforcera d'atteindre son objectif de traiter les cas dans un délai de 90 à 120 jours en moyenne. Le Comité appuie la résolution louable prise par la direction et par les membres de la GRC de s'efforcer en premier lieu de régler leurs conflits de manière informelle. Il est encore impossible de mesurer l'incidence de cette approche sur la charge de travail du Comité.

Durant l'année à venir, la revue du mandat du Comité devrait produire des résultats qui permettront au Comité d'être encore plus efficace et efficient tout en assurant pleinement la protection des droits des membres.

---

disciplinaire, entre le moment où le cas est mis à l'étude et celui où le Commissaire rend sa décision, continue de préoccuper le Comité. Toutefois, celui-ci tient à souligner les efforts louables faits par tous les intervenants pour réduire les délais aux diverses étapes du processus. Le Comité a respecté son engagement à réduire le temps que cela lui prend pour traiter un cas. Son intention est de s'assurer que tous les cas reçus après le 1<sup>er</sup> avril 1997 seront traités dans les 90 à 120 jours suivant leur date de réception, à moins que l'une des parties décide de faire des représentations additionnelles, que de la documentation supplémentaire soit nécessaire, ou que le cas fasse l'objet d'une médiation.

---



CHARGE DE TRAVAIL

Le Comité a examiné 42 cas cette année. Ce nombre comprend 16 cas disciplinaires, au lieu de trois cas de discipline par an en moyenne au cours des cinq dernières années - ces cas sont beaucoup plus complexes que les cas de grief.

ACTIVITÉS

La communication constitue une des autres priorités du Comité. Pour qu'il puisse remplir son rôle efficacement et en toute transparence, il est essentiel qu'il établisse et qu'il entretienne de bonnes relations avec la direction et les membres de la GRC. À cette fin, il a continué de publier tous les deux mois son *Communiqué* qui présente un résumé de tous les cas traités au cours d'une période donnée et qui est diffusé et lu dans toute la GRC. Des rencontres régulières avec les représentants de la direction et des membres de la GRC restent aussi d'une importance cruciale pour le Comité.

Celui-ci a en outre entrepris la création d'une base de données informatisée à laquelle tous les membres de la GRC auront accès, par l'Internet ou autrement. Par ailleurs, le Comité a participé à diverses conférences parrainées par des organisations telles que le Conseil des tribunaux administratifs canadiens,

QUESTIONS EN DISCUSSION

La revue du mandat du Comité est une autre initiative importante : un groupe de travail mixte réunissant des membres du Comité et des représentants de la direction et des membres de la GRC a été mis sur pied. Il est parvenu à un consensus sur des propositions quant à la manière dont le Comité pourrait jouer son rôle avec encore plus d'efficacité et d'efficacité.

La question de la compétence restreinte déjà mentionnée dans des rapports antérieurs continue de préoccuper le Comité. Toutefois, celui-ci compte bien que l'initiative de revue du mandat signalée plus haut permettra de régler nombre de problèmes reliés à cette question. La durée du traitement d'un grief présenté par un membre ou d'une affaire

L'Association canadienne des chefs de police, les associations internationales de nationale des organismes responsables de la supervision civile de l'application de la loi et le Réseau des administrateurs de petits organismes nouvellement créés.

La révision entreprise l'an dernier par le Comité de ses règles de pratique et de procédure est maintenant terminée. Le projet est actuellement entre les mains du ministre de la Justice, et les nouvelles règles seront bientôt promulguées.

pourrait avoir une incidence considérable sur la charge de travail du Comité.

Comité.

*Complexité croissante des cas renvoyés devant le Comité*

Les griefs qui touchent à des questions comme l'interprétation d'une politique fondamentale sont de moins en moins fréquents, à mesure que la charge de travail du Comité englobe des questions plus complexes et plus délicates comme les mesures disciplinaires et les renvois, ainsi que des questions portant sur la

*Charte.*

*Milieu de la GRC en évolution rapide*  
Pour pouvoir s'adapter à un monde en évolution rapide, la GRC a récemment mis en oeuvre plusieurs initiatives afin d'examiner certaines questions touchant le moral du personnel, d'améliorer les communications internes et de rendre le processus de règlement des griefs plus efficace. Une de ces initiatives est le projet de la GRC concernant des solutions de rechange permettant d'obtenir un règlement anticipé des différends à la satisfaction des parties en cause, ainsi qu'un système plus vaste de gestion des conflits qui permettra d'institutionnaliser cette approche dans toutes les relations de travail à la GRC. Une telle orientation devrait, à long terme, avoir des répercussions profondes et positives sur les relations de travail au sein de la GRC et, tôt ou tard, pourrait avoir un effet sur

fonctions de président. L'examen des cas et le soutien administratif sont assurés par un personnel qui relève de la présidence par l'entremise du directeur exécutif. Le Comité a ses bureaux à Ottawa.

Le secteur privé et, en partenariat, d'autres agences gouvernementales assurent déjà pour le Comité, en totalité ou en partie, l'exécution de plusieurs activités ou éléments de programme. Par exemple, le Comité a recours à des partenaires comme la Commission des plaintes du public contre la GRC et le Secréariat du Solliciteur général, qui lui prêtent des locaux ou de l'équipement et qui lui fournissent certains services qu'il devrait autrement assurer avec ses propres ressources. Lorsqu'il a besoin d'autres types de services plus spécialisés, le Comité examine toujours d'autres solutions, par exemple la conclusion d'un contrat avec le secteur privé ou l'obtention de services d'un autre organisme, plutôt que de se doter d'une expertise propre dans ces domaines.

## ENVIRONNEMENT

Un grand nombre de facteurs influent sur la façon dont le Comité s'acquitte de ses responsabilités, par exemple :

*Manque de contrôle sur le nombre de cas renvoyés et leur nature*  
Le Comité ne contrôle pas sur le nombre de cas qui lui sont soumis ou sur leur nature. Le nombre de renvois dépend, en

partie, de la décision des membres en cause de soumettre ou non leur cas au niveau II, et de l'interprétation, par la GRC, des dispositions du *Règlement de la GRC* qui établissent les compétences du Comité. En fait, le Comité ne participe pas à la décision qui est prise quant au renvoi éventuel d'un cas devant lui, et il ne lui est pas non plus possible d'examiner d'office certains griefs qui ne lui ont pas été soumis pour déterminer s'ils auraient dû l'être. L'article 36 du *Règlement de la GRC* énumère les catégories de griefs qui doivent faire l'objet d'un renvoi devant le Comité. Les alinéas 36b) à (e) sont précis, mais ce n'est pas le cas de l'alinéa 36a) - les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres de la GRC. Il faut interpréter chaque cas pour déterminer s'il y a lieu de le renvoyer devant le Comité en vertu de ces dispositions. Bien que le libellé vague de l'alinéa 36a) ne touche que cet alinéa en particulier, son incidence est disproportionnée, car une grande partie des griefs renvoyés devant le Comité appartient à cette catégorie.

*Changements législatifs et stratégiques*  
Toute initiative particulière adoptée par la GRC en vue de modifier des dispositions législatives et des politiques dans le domaine des relations de travail

soit ordonner la tenue d'une audience afin de tirer l'affaire au clair. Le ou les membres du Comité désignés pour tenir l'audience informent subseqeuement le Commissaire de la GRC et les parties des conclusions et recommandations du Comité.

Dans la pratique, même lorsqu'il est satisfait du règlement initial, le président informe le Commissaire de la GRC et les parties de ses motifs en énonçant ses conclusions et recommandations. Le Commissaire de la GRC peut accepter ou rejeter les recommandations du Comité, mais s'il opte pour le rejet, il doit indiquer ses motifs par écrit au membre en cause et au Comité.

---

**ORGANISATION DU PROGRAMME**

---

Aux termes de la loi, le Comité externe d'examen de la GRC est composé d'un président à temps plein, d'un vice-président et de trois autres membres pouvant être nommés à temps plein ou à temps partiel et qui peuvent l'aider à réaliser son travail (p. ex. les audiences). Le Comité fonctionne actuellement avec deux membres seulement : la vice-présidente, qui agit comme présidente, et un membre à temps partiel. Le Solliciteur général a autorisé la vice-présidente (en vertu du paragraphe 26(2) de la *Loi sur la GRC*) à remplir les

limité à ce qui suit les griefs qui doivent être renvoyés devant le Comité :

a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres;

b) les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de la *Loi sur la GRC*, de la solde et des allocations des membres;

c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, de la Directive sur les postes isolés;

d) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la GRC, de la Directive de la GRC sur la réinstallation; et

e) les griefs relatifs aux renvois, par mesure administrative, pour les motifs d'incapacité physique ou mentale, d'abandon de poste ou d'irrégularité dans le mode de nomination.

Le membre en cause peut toujours demander que son cas ne soit pas renvoyé devant le Comité. Le Commissaire de la GRC a alors le choix de procéder ou non au renvoi du cas.

Le président du Comité examine tout cas qui lui est renvoyé. S'il n'est pas satisfait de la façon dont la GRC a réglé le différend, il peut soit informer le Commissaire de la GRC et les parties de ses conclusions et recommandations;



RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Le Comité externe d'examen de la GRC est un élément du mécanisme de recours à deux paliers auquel les membres de la GRC peuvent avoir recours s'ils ne sont pas satisfaits des mesures disciplinaires ou des décisions de renvoi ou de rétrogradation dont ils font l'objet, ou encore de toute autre mesure, décision ou omission de la GRC pouvant avoir une incidence sur leurs droits en tant qu'employés et à l'égard desquels la *Loi sur la GRC* et son règlement d'application ne prévoient aucune autre procédure de recours. Le Comité examine de façon indépendante les griefs et les appels qui lui sont présentés et soumet ses recommandations au Commissaire de la GRC qui représente le deuxième et dernier palier du processus d'examen. Le Commissaire de la GRC n'est pas tenu d'accepter les recommandations du Comité; toutefois, s'il ne les accepte pas, il doit dire pourquoi. Sa décision est finale, quoique pouvant faire l'objet d'une révision judiciaire par la Cour fédérale.

Le Comité externe d'examen de la GRC a été créé en vertu de la partie II de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* (L.R.C. (1985), ch. R-10, telle que

MANDAT

Aux termes de la *Loi sur la GRC*, le Commissaire de la GRC renvoie devant le Comité tous les appels relatifs à des mesures disciplinaires graves et tous les appels relatifs à des mesures de renvoi ou de rétrogradation, à moins que le membre de la GRC en cause ne s'oppose à un tel renvoi.

De plus, en vertu de l'article 33 de la *Loi sur la GRC*, le Commissaire de la GRC renvoie certains griefs devant le Comité en conformité avec le règlement adopté par le gouverneur en conseil. L'article 36 du *Règlement de la GRC*

DESCRIPTION DU PROGRAMME

modifiée, en tant que tribunal quasi-judiciaire indépendant et impartial. Il est chargé d'examiner les appels portant sur des mesures disciplinaires graves ou sur des décisions de renvoi ou de rétrogradation, ainsi que certains types de griefs présentés par des membres réguliers ou civils de la GRC. Le Comité examine de façon indépendante les griefs et les appels qui lui sont présentés et soumet ses recommandations au Commissaire de la GRC. Dans l'exécution de son mandat, le Comité peut tenir des audiences, assigner des témoins, faire prêter serment, et recevoir et accepter des preuves comme il le juge bon.



# TABLE DES MATIÈRES

1	APERÇU GÉNÉRAL .....
1	RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX .....
1	MANDAT .....
1	DESCRIPTION DU PROGRAMME .....
2	ORGANISATION DU PROGRAMME .....
3	ENVIRONNEMENT .....
5	L'ANNÉE À L'ÉTUDE .....
5	CHARGE DE TRAVAIL .....
5	ACTIVITÉS .....
5	QUESTIONS EN DISCUSSION .....
7	PERSPECTIVE D'AVENIR .....
8	DOSSIERS .....
8	A) GRIEFS - PARTIE III DE LA LOI SUR LA GRC .....
8	i) Harcèlement .....
8	ii) Frais juridiques .....
9	iii) Cessation de la solde et des indemnités .....
16	iv) Prestations pour un conjoint du même sexe .....
19	v) Renvoi médical .....
20	vi) Exigences linguistiques relatives à la dotation d'un poste .....
22	vii) Politique sur les voyages .....
24	viii) Directive sur la réinstallation .....
28	ix) Directive sur les frais de logement .....
33	x) Régime de soins dentaires .....
34	B) DISCIPLINE - PARTIE IV DE LA LOI SUR LA GRC .....





---

# MEMBRES DU COMITÉ

---

*Présidente (par intérim) et Vice-Présidente*  
F. Jennifer Lynch, c.r.

*Membre*  
William Millar



Comité externe d'examen de la  
Gendarmerie royale du Canada



Chairman    Président

Royal Canadian Mounted Police  
External Review Committee

Le 12 mai 1997

L'honorable Herb Gray  
Solliciteur général du Canada  
Immeuble Sir Wilfrid Laurier  
340 ouest, avenue Laurier  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0P8

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie Royale du Canada*, je  
vous fais parvenir le Rapport annuel du Comité externe d'examen de la  
Gendarmerie royale du Canada pour l'année financière 1996-1997 afin que vous  
puissiez le transmettre au Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma considération  
respectueuse.

La présidente intérimaire,

A handwritten signature in cursive script, reading 'F. Jennifer Lynch, c.r.'.

F. Jennifer Lynch, c.r.

P.O. Box 1159, Station 'B'  
Ottawa, Ontario K1P 5R2

Casier postal 1159, succursale 'B'  
Ottawa (Ontario) K1P 5R2

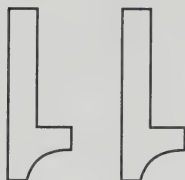


ISBN 0-662-63033-5

N° de cat. JS77-1/1997

© Ministère des travaux publics et Services gouvernementaux Canada 1997





DE LA  
GENDARMERIE  
ROYALE  
DU CANADA

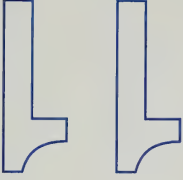
COMITÉ  
EXTÉRIEUR  
D'EXAMEN

1996-1997

RAPPORT  
ANNUEL







DE LA  
GENDARMERIE  
ROYALE  
DU CANADA

COMITÉ  
EXTERNE  
D'EXAMEN

1996-1997

RAPPORT  
ANNUEL











